



UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD NACIONAL Y DE FRONTERAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ANÁLISIS COMPARATIVO Y DESCRIPTIVO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO
Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL
CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CALIXTO CEDEÑO.**

ELABORADO POR:
COMISIONADO GUILLERMO VALDÉS

AGOSTO 2017
REPÚBLICA DE PANAMÁ

ST



**PROYECTO DE INTERVENCIÓN
ANÁLISIS COMPARATIVO Y DESCRIPTIVO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO
Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL
CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CALIXTO CEDEÑO**

CIUDAD DE PANAMÁ

AGOSTO 2017

COMISIONADO GUILLERMO VALDÉZ

Comisionado Guillermo Valdéz

HOJA DE RESPETO O GUARDA INICIAL

Trabajo de Maestria

Este trabajo ha sido aprobado por la Vicerrectoria de Investigacion y Postgrado
en el cumplimiento de los requisitos exigidos para otorgar por el Titulo de Maestria
en Gerencia Publica

Estudiante

Profesora Asesor

Fecha

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios nuestro señor creador quien me ha concedido el regalo de la vida A mi madre Lolita y mi esposa Catherine a mis hijos Astrid y Guillermo que son mis grandes tesoros la razon y fuerzas de mi vida para seguir adelante a mi hermana Gisela que de una u otra forma se han convertido en el eje motor para mi formacion

Guillermo

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso Ser perfecto Bueno y Justo por habernos concedido la gracia de la vida y llenarnos nuestras mentes de sabiduria sirviendonos de inspiracion para alcanzar los grandes objetivos de nuestras vidas

Luego agradecerles a las personas mas importantes de nuestras vidas nuestras familias por habernos apoyado siempre en todo este proceso para que alcanzaramos esta meta tan anhelada

A los profesores quienes se esmeraron en proporcionarnos un cumulo de conocimientos para ellos mil gracias A los asesores por habernos ofrecido con agrado y dedicacion estas sabias recomendaciones con los cuales cumplimos con los requisitos necesarios para culminar esta etapa de formacion academica

Guillermo

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VIII
INTRODUCCION	XII
CAPITULO I ASPECTOS GENERALES	
1 Antecedentes	1
2 Planteamiento del Problema	3
3 Justificacion e Importancia	4
4 Alcance y Limitaciones	
4 1 Alcance	6
4 2 Limitaciones	7
5 Objetivos	
5 1 Objetivos Generales	7
5 2 Objetivos Especificos	7
6 Hipotesis	8
6 1 H1	8
6 2 H0	8
7 Metodologia	8
7 1 Tipo de Estudio	8
7 2 Diseño de Investigacion	9
8 Definicion de Variables	9
8 1 Variable Independiente	9
8 2 Variable Dependiente	9
9 Definicion Operacional	10
9 1 Variable Psicologica	10
9 2 Variable Sociologica	10
9 3 Variables atributivas	10
9 4 Instrumento	11

9 5 Administracion de Cuestionario	11
9 6 Tecnicas de Medicion	11
9 7 Modelos de Analisis Estadisticos	11
10 Poblacion	11
10 1 Muestra criterio de inclusion	12
10 1 1 Inclusion	12
11 Tecnicas de investigacion	12
11 1 Fuentes Primarias	12
11 2 Fuentes Secundarias	13
12 Tecnicas de Recoleccion de datos	13
13 Aportes	13
14 Glosario	13

CAPITULO II MARCO TEORICO

2 Antecedentes de la Docencia del Servicio Nacional de Fronteras de Panama	17
3 Perfil del Oficial de Policia al momento de su egreso con el rango de Subteniente del Senafront	20
3 1 Funciones del Oficial de Policia dentro del marco legal	21
4 Direccion Nacional de Formacion Integral y Doctrina	23
4 1 Mision	24
4 2 Vision	24
4 3 Alineacion y Principios	24
4 4 Objetivos Especificos	24
5 Perfil del Docente Policial	25
5 1 Estructura de la Direccion Nacional de Docencia	25
5 2 Marco Legal	26
6 Capacitacion docente	27
6 1 Pautas para la capacitacion	30
6 2 Ideal del docente del nivel superior	31

7 Rendimiento Academico	31
7 1 Caracteristicas del rendimiento academico	31
7 2 Indicadores del Rendimiento Academico	32
7 3 Evaluacion del rendimiento academico	33
8 La formacion profesional vista desde el enfoque de competencias	34
9 Pasos para impartir un curso de capacitacion	36

CAPITULO III ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

3 Diseño de investigacion	39
4 Proposito de la investigacion	39
5 Viabilidad y factibilidad de la propuesta	39
6 Resultados esperados del proyecto	40
6 1 Objetivos a Corto Plazo	40
6 2 Objetivos a Mediano Plazo	41
6 3 Objetivos a Largo Plazo	41
7 Resumen de los resultados de los datos	42 53
7 1 Resumen de Estudiantes	56
7 2 Resumen de los Docentes	56

CAPITULO IV PROPUESTA ANALISIS COMPARATIVO Y DESCRIPTIVO DEL RENDIMIENTO ACADEMICO Y SU RELACION CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CALIXTO CEDEÑO

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

ANEXOS

INTRODUCCION

La capacitacion es considerada una herramienta valiosa porque constituye un proceso que fortalece y enriquece las habilidades es un medio para incorporar cambios tanto en las organizaciones como en la formacion especifica de las personas por ende la realidad social exige mayores capacidades y destrezas en los docentes quienes tienen en sus manos la formacion integral de los alumnos

Esta investigacion se centrara en la relacion directa entre la Capacitacion Docente y el rendimiento academico del alumno convirtiendose en el objeto principal de la presente investigacion

El objetivo principal de la capacitacion en la Administracion Publica es mejorar la calidad de la prestacion de los servicios a cargo del Estado para el bienestar general y la consecucion de los fines que le son propios asi como garantizar las competencias y capacidades especificas en los empleados publicos y en las entidades

La vision del Departamento Administrativo de la funcion publica es de prestar el mejor servicio Para esto hemos formulado estrategias para la formacion y capacitacion uno de los propositos es de orientar los planes institucionales de capacitacion que deben ser administrados por cada uno de los responsables del talento humano en las entidades publicas fijando las politicas generales las prioridades y los mecanismos de coordinacion cooperacion asesoria seguimiento y control

El Estado ha incluido estas politicas de capacitacion dentro de la normatividad que regula la actividad de la Docencia Policial de los estudiantes con el fin de movilizar tanto la construccion de su modelo de gestion publica como sus procesos de modernizacion Las prioridades tematicas y orientaciones de la politica de capacitacion han estado ligadas a las disposiciones del plan de desarrollo de cada gobierno buscando responder a metas de reforma establecidas desde los organos

centrales del Estado y procurando atender al modelo de Administracion Publica que en estos se propone

Si bien este esquema ha constituido un avance en el proceso de renovacion de la administracion publica ha tenido vacios como la falta de consulta a las prioridades reales de los entes territoriales y nacionales la falta de reconocimiento de los particulares problemas de la gestion de la capacitacion la limitacion de recursos por cuenta de la restriccion del gasto publico de la ultima decada la dificultad de acceso a la informacion particularmente a nivel territorial y el debil seguimiento al desarrollo de la Docencia policial la actitud de un estudiante que es un elemento determinativo en la funcion que ejerce entre otros

Estos vacios han generado una brecha entre la Docencia y las estrategias que prescriben el funcionamiento de los procesos de capacitacion y lo que realmente sucede en las entidades publicas y por tanto se nota una disyuntiva entre la docencia y los resultados de la gestion institucional y el servicio de los estudiantes para oficiales

El presente informe esta estructurado en tres capitulos el primer capitulo responde a los aspectos generales de la investigacion en el cual se indica el planteamiento del problema los objetivos propuestos la justificacion e importancia en que se fundamento el desarrollo del mismo el alcance y limitaciones de la investigacion objetivos hipotesis metodologia definicion de las variable poblacion tecnicas de investigacion y recoleccion de datos y los aportes

El segundo capitulo trata sobre el marco teorico que tiene que ver con los antecedentes de la docencia superior perfil de los oficiales de policia Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño capacitacion y rendimiento academico aspectos legales

El tercer capitulo corresponde al analisis e interpretacion de los resultados que coadyuvaran a un eficiente analisis administrativo proponiendo soluciones a la problematica planteada y finalizaremos con las conclusiones y recomendaciones

CAPITULO I
ASPECTOS GENERALES

1. Antecedentes:

Se desconoce a ciencia cierta cuando, ni donde se estableció el primer centro de enseñanza superior militar que es el origen de la actual enseñanza policial, pero se cree que la misma como tal apareció primero en Europa e iba de la mano con la Universidad Medieval.

En la antigüedad, la investigación educativa estaba en manos de filósofos, escritores y otras personalidades; se basaba en los criterios de autoridad, pero es a fines del siglo pasado cuando se comienzan a hacer investigaciones en el campo educativo aplicando los pasos del método científico. La educación como un proceso social no puede aplicar en forma estricta los pasos del método científico; sino que los aplica de acuerdo a su contexto social.

En este sentido Tirado, (1967), expresa que: La investigación educacional es, como actividad humana una de las funciones más trascendentales de la comunidad. No se puede proceder en ella a ciegas. Es necesario dominar los hechos, conocer las causas, sus relaciones y sus consecuencias, en todas las fases del proceso y ha de hacerse con plena conciencia la eficacia.

De lo antes expuesto se deduce que en educación no se puede improvisar, es necesario tener una preparación científica y metodológica para abordar el hecho educativo, y con ello lograr los fines que se propone el Estado a través de la enseñanza.

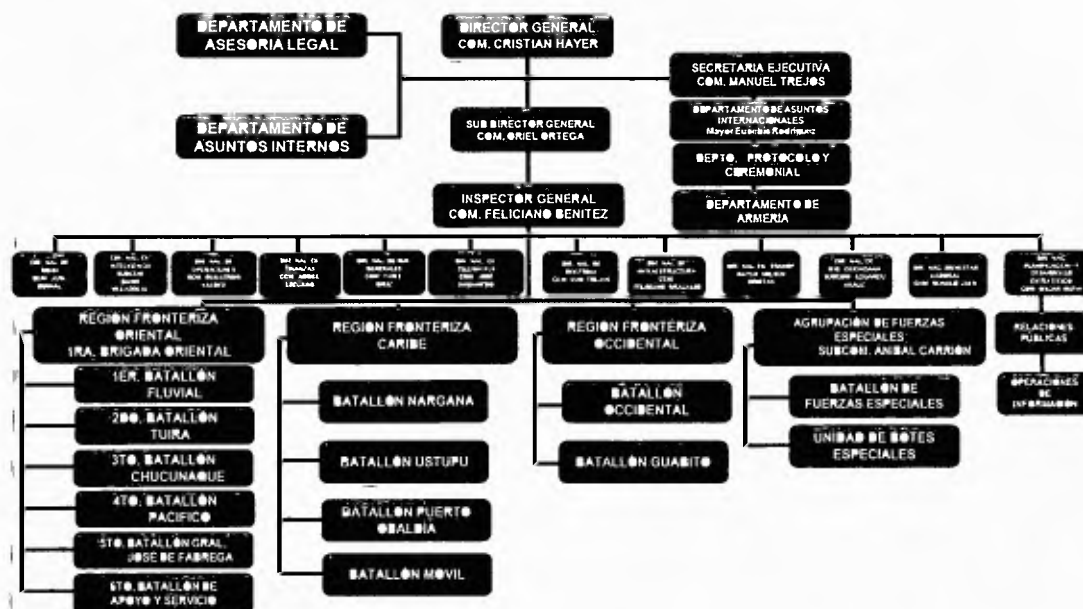
Según Barrios (1985), la investigación educativa "es el análisis sistémico de los problemas educacionales con el propósito de describirlos, explicar sus causas, entender la naturaleza y factores que constituyen el fenómeno, o predecir su ocurrencia. Es así como la investigación educacional consiste en analizar los problemas que están inmersos en la educación, con el fin de suministrarle una explicación racional, en la cual no intervengan, de forma alguna, las suposiciones.

La investigación sobre la educación concibe la clase desde un punto de vista científico trasciende a la acción utiliza conceptos definidores sus datos son cuantitativos tiende a desarrollar una teoría formal utiliza el método experimental sus conceptos son a priori estudia el binomio profesor estudiante como objeto de investigación no como persona

Haciendo una comparación con otros centros de enseñanza superior o universidades podemos señalar que la intención principal de la creación del centro de enseñanza superior es la de garantizar de forma institucional una presencia de los uniformados en el mundo universitario frente a los grandes problemas de la sociedad y de la cultura

Sus normas se basan en los reglamentos y normas de la organización que son basadas a la constitución y las leyes de la república en cuanto al desarrollo de su identidad específica y realizar su misión propia

El Servicio Nacional de Fronteras cuenta con un organigrama funcional muy amplio pero este dificulta la participación a las unidades en capacitaciones por su función diaria en cada departamento e incluso impide que acudan a los centros de capacitación disponibles (INADEH) por sus horarios de trabajo



El Centro de Enseñanza Superior del Senafront Calixto Cedeño enfrenta nuevos retos como el cambio de la educación la inestabilidad de los docentes por falta de economía poco recursos para implementar nuevas oportunidades a los estudiantes para oficiales el Gobierno debe desarrollar enfoques innovadores para sortear estos desafíos En esta estrategia es fundamental incluir a los docentes como socios estratégicos de la misma con ellos se pueden generar las prácticas y enfoques que permitan canalizar su creatividad y desarrollar a las instituciones

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad corroborar que mediante la aplicación de un programa de capacitación al docente que labora en esa institución le permita enfrentar el nuevo desafío que exige la profesionalización de la actuación de sus principales actores en los diferentes servicios que brindan

2 Planteamiento del Problema

Dentro de los cambios que expresa la educación superior para este nuevo milenio la capacitación docente sin duda representa el punto mediante el cual las instituciones deben orientarse para lograr transformaciones en el quehacer académico y el rendimiento académico de los alumnos

Ante esta realidad observada en la escuela de oficiales del Senafront con deficiencias en los procesos de capacitación permanente al funcionario en este caso resulta necesario que para superar estas dificultades se considere avanzar en el diseño de nuevas maneras de formular la política de formación y capacitación de los estudiantes que ingresan al centro de enseñanza superior sus contenidos y metodología debe definir mecanismos efectivos de implementación y evaluación de sus resultados considerando los requerimientos y particulares condiciones de los organismos de enseñanzas y la necesidad de fortalecer el impacto de la capacitación en esta entidad

En los últimos años se realizaron algunas capacitaciones con el fin de actualización de la docencia superior del Servicio Nacional de Fronteras. Anteriormente existían esporádicamente instrumentos inadecuados de diagnóstico, control, seguimiento, evaluación y difusión de los eventos de capacitación.

Aunque hubo materiales de apoyo para la impartición de cursos presenciales, estos carecían de una estructura de diseño de instrucción. Además, los docentes que impartían capacitación carecían de preparación técnica amplia y profunda.

Debido a la situación financiera del organismo y las medidas de austeridad en materia de capacitación, se han realizado ajustes a fin de reducir los costos en la institución.

En vista de esto, la política nacional de formación y capacitación de los estudiantes que ingresan al Centro de Enseñanza Superior, Ley No. 8 del 20 de agosto 2008, capítulo 4, "Sobre normas de capacitación y especialización", reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procurar la modernización del Estado y de la educación panameña, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales.

Pregunta

¿Serán los programas de capacitación los que influyen en el mejoramiento del rendimiento académico?

¿Cómo la formación y la capacitación pueden contribuir a que los estudiantes y las entidades resuelvan problemas en el desarrollo de sus objetivos?

¿Cómo se pueden desarrollar competencias que permitan evidenciar mejoras sustanciales en el desempeño de los estudiantes que ingresan al Centro de Enseñanza Superior?

3 Justificación e Importancia

El presente proyecto de investigación se justifica por los siguientes aspectos pedagógicos. Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este

trabajo definen la importancia de indagar las características del Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieran contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Cada institución educativa superior reclama del docente mayor dinamicidad y actividad efectiva así como de ser democrático y productor. Por ello es imprescindible que el docente esté debidamente capacitado y actualizado tanto en estudios profesionales iniciales, grados académicos, participando en eventos de capacitación desarrollando conocimientos de informática educativa y sobre todo de investigación.

Todo esto implica que si un docente de nivel superior se mantiene informado, actualizado y con pleno conocimiento de su rol profesional, obtendrá alumnos cuyo rendimiento académico y valores académicos irán de acuerdo a las exigencias de la sociedad y por supuesto capaces de transformar la cultura de las personas y de él mismo, con capacidad creativa, investigadora y crítica reflejada en su participación directa en actividades productivas.

La capacitación no es solo lo que la persona aprende, sino lo que puede aplicar reflexionando y accionando. Es al mismo tiempo una construcción de oportunidades y una respuesta educativa integradora porque es capaz de satisfacer una necesidad de capacitación dentro de las posibilidades de un marco organizacional. Esta centrada en la adquisición de saberes y competencias requeridas para obtener, generar o mantener un trabajo digno y para lograr mayores niveles de competitividad y una comprensión clara de los procesos productivos reales.

Consideramos que es necesario y de suma importancia que el Centro de Enseñanza Superior capacite a sus docentes para que aprendan a utilizar tecnología avanzada. La importancia de ello radica en que vivimos en un mundo globalizado y por tal las

entidades del gobierno si quieren ser competitivas necesitan actualizarse en la tecnología adecuada que les permita obtener atenciones de excelente calidad

Es por ello que en sintonía con la realidad presente que demanda competitividad y pertinencia en la gestión pública el Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño debe incorporarse al proceso de modernización considerando como uno de sus elementos primordiales la capacitación y profesionalización de sus colaboradores dentro de un proceso de modernización de la administración

En este proyecto demostraremos que la capacitación continua del personal docente con temas de actualización son de vital importancia para su productividad y calidad de trabajo que brinden al estudiante

Importancia

El docente necesita capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos sobre todo en las escuelas que es donde más se detectan necesidades de capacitación los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza aprendizaje ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos

4 Alcance y Limitaciones

4.1 Alcance La investigación tiene como alcance a los estudiantes y profesores del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño. Entre los alcances podemos mencionar

- La institución debe mejorar el perfil académico de los estudiantes
- Beneficiar a la plana docente con los programas de capacitación continua

- Mejorar el perfil laboral de los estudiantes con relacion a las funciones dentro de la institucion

4 2 Limitaciones

- Horarios de trabajo diferentes para poder reunirnos
- El poco tiempo para la investigacion
- Poca accesibilidad por el Departamento de Docencia para atendernos
- Poca disposicion por parte de los encuestados en algunos casos

5 Objetivos

El presente trabajo tiene bondades de permitir a las autoridades universitarias como al nivel directivo del Servicio Nacional de Fronteras conocer de primera mano la inquietud que existe en la sociedad y en la oficialidad de la institucion sobre el problema en la educacion del nivel superior y a la vez solucionar este problema utilizando informacion veraz oportuna y clara para la toma eficiente y eficaz de decisiones

El reto del Centro de Enseñanza Superior es contribuir a la definicion y tratamiento de los problemas que afectan a las naciones y a la sociedad global

5 1 Objetivos General

- Demostrar de que manera Influye el Nivel de Capacitacion Docente en el Rendimiento Academico de los estudiantes que reciben clase en el Centro de Enseñanza Superior

5 2 Objetivos Especifico

- Identificar cuales son los factores que influyen en el aspecto cognoscitivo y la baja evaluacion del aprendizaje que tienen los estudiantes

- Describir los factores que identifican con mas significacion el problema del bajo rendimiento nivel promedio y el alto nivel de prediccion o potencial en el proceso de enseñanza aprendizaje
- Comparar entre los factores y los años de estudio en cuanto al avance o descenso del potencial academico

6 Hipotesis

6 1 H 1

El nivel de capacitacion docente influye significativamente en el Rendimiento Academico de los estudiantes del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño

6 2 H 0

El nivel de capacitacion docente no influye significativamente en el Rendimiento Academico de los estudiantes del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño

7 Metodologia

Nuestra investigacion va dirigida a la poblacion en diversas areas del Distrito de Panama que forman parte del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño tanto docentes administrativos y estudiantes

Este estudio es de caracter descriptivo

7 1 Tipo de Estudio

El tipo de Estudio que utilizaremos para lograr desarrollar este trabajo de investigacion es de tipo cualitativo de caracter descriptivo exploratorio el cual expresa las situaciones y eventos (Decir como es y como se manifiesta determinado fenomeno) responde tambien a un estudio de campo exploratorio a traves del cual se pretende conocer la opinion sobre las ventajas del proceso de capacitacion docente y su impacto en el rendimiento academico Es exploratorio porque en el pais se carece de este tipo de investigacion que nos expliquen los factores que inciden en el bajo rendimiento academico

7 2 Diseño de Investigacion

El diseño de la investigacion corresponde a un diseño no experimental ex post facto de caracter descriptivo en el cual no hay manipulacion de variables involucradas dado que las mismas son inherentes al individuo Es del tipo transversal o transeccional ya que se analizaran cual es el nivel o estado de una o varias variables en un momento dado o cual es la relacion entre varios conjuntos de variables en un punto del tiempo y responden tambien a un diseño cuasi experimental donde los sujetos no son asignados al azar sino que dichos grupos ya estan formados antes del experimento por cantidad de variables pertenecen al tipo univariado donde se observan la relacion entre variables

8 Definicion de Variables

Por el tipo de estudio cualitativo las variables seran consideradas nominales y de tipo dicotomicas los cuales son mutuamente excluyentes

8 1 Variable Independiente

Capacitacion Docente Es un proceso constante de aprendizaje con la finalidad de usar esos conocimientos en el aula de clases que significa lo siguiente

- ❖ Capacidad para enseñar
- ❖ Conocimiento para educar
- ❖ Habilidad para conducir el proceso de enseñanza aprendizaje

8 2 Variable Dependiente

Rendimiento Academico es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan en forma estimativa lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instruccion o formacion el cual se relaciona con

- ❖ Registros de evaluacion

9 Definicion Operacional

En esta investigacion se realizara una medicion a traves de una **encuesta** el cual utilizara variables de tipo Psicologica y Sociologica (Demograficas atributivas o biograficas)

9 1 Variables psicologicas

- A Opinion sobre los metodos de enseñanza
- B Conocimiento sobre los metodos de enseñanza

9 2 Variables sociologicas

- A sexo
- B edad
 - a) de 18 a 22 años
 - b) de 23 a 27 años
 - c) de 28 a 32 años
 - d) de 33 a 37 años

C Nivel academico

- a) I
- b) II
- c) III
- d) IV
- D Ocupacion
- E Lugar de procedencia

9 3 Variable atributiva

- A Aspectos cognoscitivos
- B Competencias

9 4 Instrumento

Para recoger los datos pertinentes a esta investigacion se utilizara una encuesta el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o mas variables a medir El consta de preguntas abiertas y cerradas

9 5 Administracion de la encuesta

Se diseño para ser auto administrado sin la intervencion del encuestador se entregaran en las manos del entrevistado

Las encuestas se entregaran a medida que el personal de apoyo lo distribuya y lo recogeran luego de ser contestados

9 6 Tecnicas de Medicion

Se utilizara un cuestionario de preguntas cerradas y abierta

9 7 Modelos de Analisis Estadisticos

Todos los datos se analizaran a nivel descriptivo Las preguntas se codificaran y analizaran en terminos de frecuencia y porcentajes en cuanto a las cerradas y las abiertas en cuanto al tipo de respuesta

Confiabilidad y validez

El instrumento se probara con un muestra de 20 encuestados a los cuales se les pide que manifiesten cualquier duda o confusion con respecto al contenido y entendimiento del mismo Y sobre la cantidad de preguntas u observaciones que hagan sobre el instrumento

10 Poblacion

Es un conjunto de sujetos o individuos con determinadas características demograficas de la que se obtiene la muestra o participantes en un estudio descriptivo a la que se quiere extrapolar los resultados

La poblacion objeto de estudio esta compuesta por 50 cadetes en dos grupos de 24 en primer año y 26 en segundo año y 12 profesores para primer año y 8 para el segundo año

10 1 Muestra criterio de inclusion

El tipo de muestreo es no probabilistico donde nos interesa la calidad de la informacion mas no la cantidad

10 1 1 Criterios de Inclusion

* Personas de ambos sexos

*Edades entre 18 37 años en intervalos de 5 =

18 a 22 años

23 a 27 años

28 a 32 años

33 a 37 años

11 Tecnicas de investigacion

Se observaron y recolectaron datos informativos de relevante importancia relacionados con la capacitacion y el rendimiento academico. Ademas se consultaron libros y documentos que contienen informacion fundamental recabada por las instituciones estatales especializadas organismos internacionales versados en esta materia. En cuanto al analisis documental se procedio a evaluar bibliografia disponible.

11 1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias de investigacion de este estudio provienen de la legislacion nacional libros trabajos de graduacion informacion de web encuestas realizadas a la ciudadanía.

11 2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias fueron proyectos de investigacion previos la legislacion extranjera ensayos y documentales elaborados por organismos internacionales

12 Tecnicas de Recoleccion de datos

El proceso de la recoleccion de datos y de toda la informacion utilizada se realizo mediante la investigacion documental

Los instrumentos para la recoleccion de datos que utilizaremos se daran a traves de revisiones bibliograficas documentos de internet y entrevista al personal que laboran en dicha organizacion

13 Aportes

Con este proyecto la poblacion de estudiante y los docente del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño recibirán el beneficio de los programas de capacitacion y mejoramiento metodologico en la cual ambas poblaciones logran mejores resultados en su preparacion tanto academicas y laborales con el objetivo de desarrollar un mejor perfil institucional

14 Glosario

- **Servicio Nacional de Fronteras**

Es una institucion encargada de salvaguardar la vida honra bienes y demas derechos de quienes se encuentran bajo la jurisdiccion asignada a nuestra responsabilidad preservar y mantener la paz de nuestras fronteras asi como ejecutar todas las misiones y funciones que sean asignadas por el presidente de la Republica de conformidad con la constitucion politica y la ley

- **Seguridad**

Rama de la administracion publica cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos se aplica tambien a ciertos mecanismos que aseguran algun buen funcionamiento precaviendo que este falle se frustre o se viole

- **Carrera Policial**

Sistema integral de administracion cientifica de recursos humanos basados en los principios de eficiencia de la organizacion y de igualdad de oportunidades equidad para el ingreso estabilidad permanencia ascenso desarrollo y retiro del recurso humano

- **Enseñanza Policial**

Sistema y metodo de dar instruccion conjunto de conocimientos principios ideas etc para ejercer la funcion policial

- **Programas de Docencia**

Constituyen un proceso integral para la carrera policial deben estar asignados a satisfacer exigencias del servicio y de la funcion policial conforme a los reglamentos y deberan ser revisados y actualizados por lo menos cada tres (3) años en base a criterios tecnicos y acuerdo con metodologia participativa donde deberan estar integrados todos los responsables del proceso de comision de trabajo

- **Gerencia Publica**

Alto nivel de jerarquia administrativa para desempeñar un cargo publico

- **Metacognicion**

Capacidad para autorregular el propio aprendizaje Reflexion sobre el proceso de aprendizaje con la finalidad de controlar el proceso y evaluarlo y aprender a aprender

- **Evaluacion del desempeño docente**

Es el proceso sistematico de obtencion de informacion confiable con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades en la docencia investigacion vinculacion con la colectividad en la cooperacion interuniversitaria y compromiso institucional

- **Capacitacion docente**

Políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ambitos del conocimiento actitudes comportamientos y habilidades cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar

- **Rendimiento academico**

Es un resultado del aprendizaje suscitado por la actividad educativa del profesor producido en el alumno así como por la actividad autodidacta del estudiante

CAPITULO 2
MARCO TEORICO

2 Antecedentes de la Docencia del Servicio Nacional de Fronteras de Panama

Desde el inicio de la Republica de Panama la Educacion Policial ha Estado a cargo de la Policia Nacional el 18 de noviembre de 1904 mediante Decreto # 17 el General Esteban Huertas es separado del ejercito y todos los componentes militares son licenciados Se organiza la Policia Nacional con 700 hombres bajo el mando de Leonidas Pretell

El 19 de marzo de 1913 mediante ley # 48 sobre la Organizacion de la Policia Nacional se establece lo siguiente

Articulo 1

La fuerza de Policia de la Republica constara de un solo cuerpo que tendra el personal que sigue un Comandante 10 Capitanes 20 Tenientes 72 Subtenientes 870 Agentes (Gran total 973)

Articulo 2

Establece que el Cuerpo de Policia Nacional tendra tambien empleados administrativos

Articulo 3

La Policia Nacional podra contratar Instructores o Tecnicos de policia extranjeros hasta dos

Articulo 4

Podran existir instructores civiles

Articulo 5

Los tecnicos sus deberes y atribuciones seran determinados por decretos especiales del ejecutivo

Artículo 7

Las funciones deberes servicios instrucciones civiles y militares su regimen disciplinario se reglamentaran mediante decreto

Artículo 9

Para ser miembro del Cuerpo de Policia se requieren las condiciones siguientes ser de complexion robusta sin vicio organico alguno ser mayor de 21 años y menor de 50 saber leer ir y contar estar reputado como hombre de buena conducta no hallarse sumariado o procesado estar en pleno goce de sus derechos de ciudadania

Artículo 17

Los miembros de la Fuerza de Policia dedicaran todo su tiempo al cuidado de las funciones de su cargo y les esta dl prohibido en absoluto ejercer otros empleos y dedicarse a otras ocupaciones que les impidan el cumplimiento de sus deberes Cuando no esten en servicio activo permaneceran en sus respectivos cuarteles ocupados en el estudio que se les haya prescrito y Listos para cumplir sin dilacion alguna las ordenes que les den sus superiores

Artículo 50

Los Instructores Tecnicos Civiles y Militares pueden imponer a los miembros del cuerpo que le esten subordinados las mismas penas que puede imponer el Comandante pero siempre por conducto de este quien las hara cumplir sin dilacion Los mismos empleados podran Promover tambien el juzgamiento de tales subalternos cuando corresponda al consejo disciplinario o a otros empleados el juzgamiento de los culpables

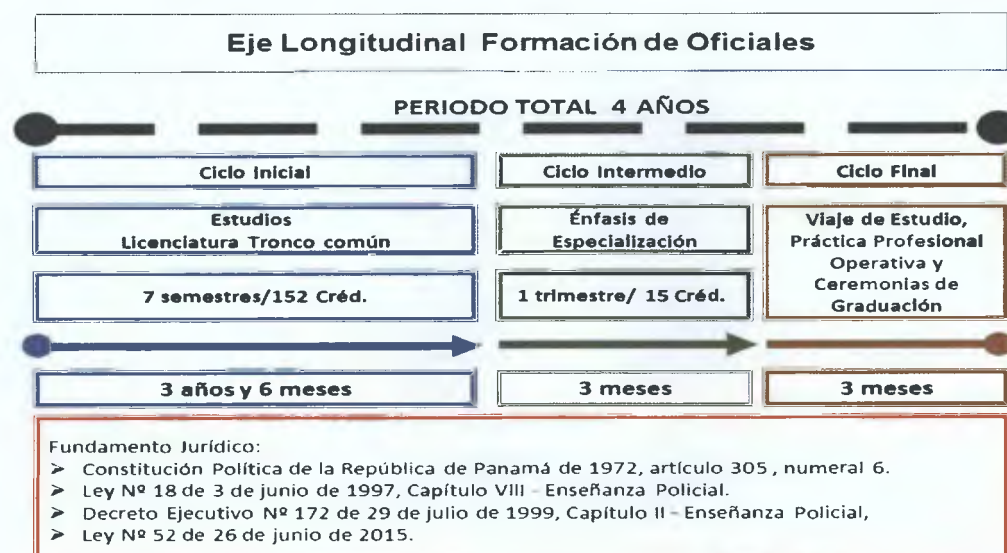
Artículo 68

Quedan derogadas todas las disposiciones Legales vigentes que sean contrarias a esta ley

El 4 de octubre de 1935, mediante Decreto # 208 por el cual se Restablece el puesto de Inspector General del Cuerpo de la Policía Nacional. Aurelio Guardia nuevo jefe de la Policía Nacional intenta dar un golpe de estado contra el presidente Harmonio Arias. Luego de ser destituido. Su reemplazo fue Coronel Manuel Pino R. (Primer Oficial de mando con estudios académicos en la rama policial- Carabineros de Chile) quien le Imprime a la institución un nuevo vigor y amansamiento, tanto profesional como organizacional.

1. Logra que se asigne presupuesto a la institución.
2. Crea las Secciones a Nivel Nacional.
3. Crea la Escuela de Policía Civil.
4. Crea y establece el día de la Policía "14 de abril". Extranjero. El 24 de noviembre 1938, Ley # 39 por la cual se autoriza establecer un Colegio Militar en la República.

El 23 de marzo de 1961, mediante Decreto No 144 por el cual se crea una Comisión Nacional de Becas para Academias e Instituciones Militares. El 19 de Junio de 1961, Decreto # 261 por el cual se aprueba el Reglamento interno de la Comisión Nacional de becas para Institutos y Academias Militares. En 1986 y bajo la tutela de las entonces Fuerzas de Defensa, se crea la Escuela de Suboficiales Benjamín Ruiz, que posteriormente se reorganiza y se asigna la misión de formar oficiales para dicha institución.



La carrera se desarrolla en 8 semestres 7 de los cuales estan destinados al programa de licenciatura y en el 8vo semestre el alferez toma su programa de especializacion (1 trimestre) la practica profesional y realiza el viaje de estudios al extranjero este ultimo dirigido a dotar al futuro subteniente de una vision holistica del mundo y de las formas en que los profesionales de seguridad y defensa llevan a cabo sus tareas en distintas latitudes siempre contextualizando el aprendizaje a la realidad y necesidades de la nacion

3 Perfil del Oficial de Policia al momento de su egreso con el rango de Subteniente del Senafront, a traves de la Ley del 08 de agosto de 2008

Articulo 80 El perfil profesional del oficial debe contribuir el punto de partida para la formacion de planes de estudio y de los programas de asignaturas asi como la estructuracion de aquellos rasgos de la gestion educativa que inciden en el proceso formativo

Articulo 81 Este perfil profesional es el conjunto de condiciones personales morales conocimiento habilidades destrezas actitudes y valores que deben poseer todo miembro del servicio nacional de fronteras para un eficiente desempeño y desarrollo profesional

Articulo 82 El oficial de policia estara en la capacidad de ejercer con eficiencia las funciones a traves del desarrollo de sus conocimientos habilidades destreza atributos y aptitudes que le permitan lograr un desempeño de sus funciones con exito en el ambito laboral y personal

Articulo 83 al finalizar su periodo de formacion el oficial tendra los conocimientos habilidades y destrezas para

- Demostrar plena identificacion con la institucion
- Plena capacidad para la toma de decisiones con apego a la ley y sujeto a la dignidad de la persona
- Dominio en la agilidad de los procedimientos y tecnicas tacticas policiales
- Dominio de las funciones policiales y atribuciones policiales reglamentarias
- Ejercer con eficacia el desarrollo de la administracion de los recursos
- Capacidad para el desarrollo de sus acciones en el servicios de roles preventivos persuasivos e investigativos
- Demostrar destreza en el uso y manipulacion de armas

Actualmente la finalidad metodologica es desarrollar en el alumno la capacidad de generar aprendizaje significativo y con sentido

3 1 Funciones del Oficial de Policia Dentro del Marco Legal

Las funciones dentro del marco legal establecido para el oficial de policia en el rango de subteniente se encuentran contempladas en el cumplimiento de la ley 8 del 20 de agosto del 2008 organica del Senafront capitulo IV Principios Basicos de la conducta Articulos que dicen

Art 9 Los miembros de la policia nacional actuaran con absoluta neutralidad politica El desacato a la presente norma sera sancionado con la destitucion inmediata del cargo y demas sanciones establecidas en la presente ley o reglamentos respectivos

Art 10 En el ejercicio de su cargo los miembros de policia deberan actuar con absoluta imparcialidad y sin discriminacion alguna por razon de raza nacimiento clase social sexo religion o ideas politicas

Art 11 En todo momento los miembros de policia deberan actuar con alto profesionalismo con integridad y dignidad sin incurrir en actos de corrupcion o que denigren el gran nombre de la institucion y tienen el deber de mantener una vigilancia permanente para combatir este tipo de conducta

Art 13 A los miembros de policia en el desempeño de sus labores profesionales y su relacion con la comunidad les corresponde proteger la dignidad humana respetar y defender los derechos humanos de los nacionales y extranjeros

El marco legal de la docencia policial se encuentra contemplado en el cumplimiento de la Ley 8 del 20 de agosto del 2008 Organica del Servicio Nacional de Fronteras capitulo VIII Enseñanza policial

Art 111 Corresponde al Estado reconocer los títulos certificados y diplomas obtenidos en las diferentes academias de policía centros de enseñanza y universidades nacionales o extranjeros a los miembros de la policía Nacional así como otorgar la idoneidad correspondiente según el nivel la naturaleza y duración de los estudios

Art 112 La formación perfeccionamiento del servicio nacional de fronteras se ajustará a los siguientes criterios

Será de carácter profesional y permanente

Los estudios que se cursen en la academia del servicio nacional de fronteras deberán ser objeto de convalidaciones por el Ministerio de Educación o por la Universidad de Panamá fin para el cual se tendrán en cuenta los títulos otorgados según el nivel la naturaleza y duración de los estudios

Art 113 El ministerio de seguridad pública creará los centros educativos policiales para la formación capacitación y especialización de los miembros de la policía nacional La forma y los procedimientos relativos a la enseñanza básica y sus correspondientes especialidades serán determinados en los reglamentos

El ministerio de seguridad pública será el responsable de la aprobación ejecución y supervisión de los planes y programas de estudio de la escuela o instituto de formación de la policía

Art 61 El costo y la tramitación de dichas convalidaciones serán responsabilidad del interesado

Art 62 La dirección de docencia siguiendo el conducto correspondiente enviará al Ministerio de seguridad pública los distintos programas y planes de estudio impartidos en los distintos centros de enseñanzas policiales para su debida aprobación ejecución y supervisión según lo establece el artículo Ley 8 del 20 de agosto del 2008

Art 65 El personal docente civil que imparta enseñanza en los distintos centros de Enseñanzas deberá poseer debida idoneidad como educador así lo establece las normas nacionales de educación

Art 69 Serán requisitos para ejercer la docencia policia

- Tener un mínimo de tres (3) años de servicio en la institución
- Poseer una hoja de vida que refleje una conducta adecuada
- Haber cursado satisfactoriamente el curso de docencia policial

4 Direccion Nacional de Formacion Integral y Doctrina

Con la creación del Servicio Nacional de Fronteras el día 20 de Agosto del 2008 mediante Decreto ley N° 8 como un nuevo componente de la Fuerza Pública al servicio de la nación con la misión de proteger las fronteras terrestres y fluviales del Istmo de Panamá y combatir el flagelo del narcoterrorismo en todas sus modalidades surge la necesidad de fortalecer el pie de fuerza capacitar y especializar a sus miembros

Por tal razón el 25 de noviembre de 2011 mediante Orden General del Día número 225 se crea la Dirección Nacional de Docencia con sede en Summit Gamboa designando como primer Director Nacional de Docencia al Subcomisionado Eric Rodolfo Avila Aleman y se establecen dos centros de instrucción con la misión de formar y capacitar la Academia de Fronteras encargada de formar el nuevo recurso humano y el Centro de Instrucción y Reentrenamiento Antinarcoterrorista Mayor Calixto Cedeño encargado de capacitar y especializar de manera continua al personal integrante del SENAFRONT y estamentos de seguridad nacionales e internacionales

El 3 de mayo de 2013 mediante Orden General del Día # 51 es elevada la Dirección Nacional de Docencia a Dirección Nacional de Formación Integral y Doctrina y se crean la División de Cursos Nacionales y Extranjeros la División de Programación Curricular la División Administrativa y la División Académica

4 1 Mision

La Direccion Nacional de Formacion Integral y Doctrina genera planea dirige y evalua los programas educativos del Servicio Nacional de Fronteras Como parte de esta mision investiga difunde la doctrina y proyectos que se requieran para elevar la calidad profesional de sus integrantes

4 2 Vision

Ser la institucion educativa insignia de la Fuerza Publica fundamentada en los principios y valores del Servicio Nacional de Fronteras formadora de profesionales integralmente idoneos para cumplir con los compromisos de la nacion en materia de seguridad

4 3 Alineacion Y Principios

- ✓ Defensa del orden constitucional establecido enmarcado en la proteccion a los Derecho Humanos y el Derecho Internacional Humanitario
- ✓ Los objetivos de la Seguridad Publica y Defensa Nacional
- ✓ La Convivencia y Seguridad Ciudadana
- ✓ Las Proyecciones Institucionales
- ✓ Las Intensiones Estrategicas de la Direccion General
- ✓ Los Lineamientos Educativos del Ministerio de Educacion
- ✓ Los Lineamientos Educativos de la Universidad de Panama

4 4 Objetivo Especifico

Formar profesionales de policia que egresan con el grado jerarquico de Subteniente y titulo academico de Licenciado en Administracion Policial con las competencias genericas y especificas requeridas para el desempeño de los cargos y funciones inherentes a la mision de garantizar la seguridad ciudadana y territorial la proteccion de la gobernabilidad democratica y las garantias fundamentales el medio ambiente en la Republica de Panama a traves de programas academicos del nivel universitario

5 Perfil del Docente Policial

Al observar el funcionamiento y la estructura de una institucion como el servicio nacional de fronteras podemos percatarnos que el elemento principal en el que se enmarca su funcion primordial es brindar seguridad Para el cumplimiento de estas funciones la institucion se apoya con el personal que ingresa y aprueba el curso basico de formacion de policia por lo cual el docente policial en el Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño debe contar con las siguientes características

Honesto justo razonable decente decoroso resto y honrado

Humilde virtud que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y actuas de acuerdo con esos conocimientos

Accesible buenas relaciones con los demas

Puntual exacto en hacer las cosas a su tiempo y sin dilatarlos

Energico eficaz capacidad para realizar un trabajo

Disciplinado observancia de las leyes y ordenamiento de la profesion

Distinguido de forma institucional trayectoria intachable

Capacidad de Liderazgo persona a la que un grupo desea seguir

5.1 Estructura de la Direccion Nacional de Docencia

La Direccion Nacional de Docencia fue creada mediante directiva N° 20 publicada en la OGD # 14 del 17 de febrero de 2017 dentro de la Ley 08 de agosto de 2008 del Servicio Nacional de Fronteras es el rector de la formacion capacitacion especializacion y desarrollo integral de los miembros de la Policia Nacional

En sus procesos academico administrativos cumple con las normas establecidas para la educacion superior en la Republica de Panama las normas para la educacion universitaria establecidas por el Sistema de Carreras y Posgrados Regionales Centroamericanos (SICAR) y el estandar de compatibilidad internacional establecido por el Proyecto Alfa Tuning Latinoamerica en concordancia con el Espacio Europeo de Educacion Superior

La Direccion Nacional de Docencia esta integrada por 4 vicerrectorias 3 decanaturas y Escuelas

5 2 Marco Legal

El marco legal de la docencia policial se encuentra contemplado en el cumplimiento de la Ley 8 del 20 de agosto del 2008 Organica del Servicio Nacional de Fronteras capitulo VIII Enseñanza policial

Art 111 Corresponde al Estado reconocer los titulos certificados y diplomas obtenidos en las diferentes academias de policia centros de enseñanza y universidades nacionales o extranjeros a los miembros de la policia Nacional asi como otorgar la idoneidad correspondiente segun el nivel la naturaleza y duracion de los estudios

Art 112 La formacion perfeccionamiento del servicio nacional de fronteras se ajustara a los siguientes criterios

Sera de caracter profesional y permanente

Los estudios que se cursen en la academia del servicio nacional de fronteras deberan ser objeto de convalidaciones por el Ministerio de Educacion o por la Universidad de Panama fin para el cual se tendran en cuenta los titulos otorgados segun el nivel la naturaleza y duracion de los estudios

Art 113 El ministerio de seguridad publica creara los centros educativos policiales para la formacion capacitacion y especializacion de los miembros de la policia nacional La forma y los procedimientos relativos a la enseñanza basica y sus correspondientes especialidades seran determinados en los reglamentos

El ministerio de seguridad publica sera el responsable de la aprobacion ejecucion y supervision de los planes y programas de estudio de la escuela o instituto de formacion de la policia

Art 61 El costo y la tramitacion de dichas convalidaciones seran responsabilidad del interesado

Art 62 La direccion de docencia siguiendo el conducto correspondiente enviara al Ministerio de seguridad publica los distintos programas y planes de estudio impartidos en los distintos centros de enseñanzas policiales para su debida aprobacion ejecucion y supervision segun lo establece el articulo Ley 8 del 20 de agosto del 2008

Art 65 El personal docente civil que imparta enseñanza en los distintos centros de Enseñanzas debera poseer debida idoneidad como educador asi lo establece las normas nacionales de educacion

Art 69 Seran requisitos para ejercer la docencia policia

Tener un minimo de tres (3) años de servicio en la institucion

Poseer una hoja de vida que refleje una conducta adecuada

Haber cursado satisfactoriamente el curso de docencia policial

6 Capacitacion docente

La capacitacion docente segun Sosa (2010) se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa La capacitacion debe ser receptiva a las demandas de su profesion y de manera simultanea debe ser un factor de cambio y desarrollo Historicamente la capacitacion se relaciona con el proceso de formacion y desarrollo de cada docente La capacitacion docente se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa

Es un proceso constante de aprendizaje con la finalidad de usar esos conocimientos en el aula de clases mas aun cuando la educacion actual requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexion sobre sus propias practicas y realidad que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes los fundamentos teoricos y huellas que marcan su quehacer en el

aula Ser verdaderos profesionales del saber científico que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra de aquí la importancia de una buena formación y permanente capacitación un buen sistema de capacitación docente debe necesariamente ser continua y enfocada a

1 Definir las características del rol del profesor actual ya sea desde una perspectiva de protagonismo docente en la conocida tarea de transmisión o bien entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje y un mediador de un proceso de construcción conjunta con los estudiantes

2 Desarrollar programas de formación virtual continua de manera flexible que permitan al docente aprender a utilizar las Tics en la construcción de sus propios aprendizajes para luego transferirlas a su práctica docente contribuyendo de esta manera a la renovación educativa en la sociedad del conocimiento

3 Fortalecer mediante la capacitación continua competencias de lenguaje y comunicación (comprensión lectora y producción escrita)

4 Afianzar competencias para desarrollar un pensamiento lógico matemático

5 Desarrollar estrategias para aprender a aprender mediante la adquisición de información que le permita al docente ser competentes en

- La interpretación de la información
- El análisis de la información
- La comprensión de la información
- La comunicación de la información

De esta manera los alumnos conocerán analizarán y reflexionarán serán capaces de realizar un trabajo interactivo y participativo en donde se pueden identificar los principios pedagógicos la formación el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador Para cambiar las formas de aprender de los estudiantes se requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores por eso Uno de los retos del docente de este milenio es aprender a desaprender para poder aprender,

la capacitacion por ende se convierte en una herramienta util en las manos de los docentes

En un mundo globalizado en el que vivimos apuntando siempre hacia la calidad total y en el cual el mercado laboral y profesional se vuelve cada vez mas selectivo y competitivo la educacion surge como un medio fundamental para alcanzar sus metas de realizacion personal los docentes que tienen conocimientos y cierta practica en el uso de las ultimas tecnologias brindan a sus alumnos clases motivadoras un mayor avance en la adquisicion y comprension de los contenidos y su aplicacion en la resolucion de problemas potenciando de esta manera sus aprendizajes

En virtud de lo expuesto se espera concienciar tanto a la planta administrativa principal como al docente mismo que la capacitacion genera un invaluable avance tanto personal como social y en este caso especifico de la educacion permitira no solo elevar la eficiencia del Centro sino que ademas permitira un crecimiento en el rendimiento academico del alumno que vendria a ser el principal objetivo a alcanzar en la Unidad Educativa Calixto Cedeño

La capacitacion del docente debe estar orientada no solo a incrementar sus conocimientos sino tambien a encontrar nuevas maneras de utilizar dichos conocimientos

El docente del nuevo milenio por lo tanto como subraya el profesor colombiano Alvaro Recio (2001) sera un pedagogo-investigador con una honda formacion humana y social de modo que se convierta en agente de cambio de el mismo de sus alumnos y de la comunidad circundante donde la enseñanza se orientara tambien a que el alumno aprenda a trabajar a investigar a inventar a crear y a no seguir memorizando teorias y hechos

Esta situacion implica por lo tanto retos para el educador primero que todo el tener que encontrarse consigo mismo y la necesidad de poseer herramientas teoricas

conceptuales y metodologicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe ademas dominar el campo del conocimiento especifico para ejecutar su profesion como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualizacion logrando asi esa tan deseada calidad en la educacion.

6.1 Pautas para la capacitacion

Si se busca mejorar conocimientos y habilidades, la transmision de conocimientos debe tener ciertas pautas:

- **Organizada y uniforme** a fin de evitar contradicciones y distintas interpretaciones de los temas entre los capacitadores.
- **Planificada** debe responder a las necesidades de la empresa y ser aplicable al trabajo, respondiendo a un plan lo mas concreto posible. Debe estar referida al objetivo que se persigue en la carrera o desempeño del trabajador.
- **Evaluable** debe tener un objetivo evaluable laboralmente, al que llamamos meta operativa. El asistente a una accion de capacitacion al final de la misma debe ser capaz de hacer algo. Ese algo debe estar establecido antes de comenzar la accion y debe ser medible.
- **Aplicable en el trabajo**. De otro modo es una accion cultural o de apoyo a educacion del personal, no capacitacion.

Una meta deseable es que los capacitadores pertenezcan a la organizacion lo que permitira que puedan acompañar el cambio y a su vez generarlo.

No solo debe capacitar el personal jerarquico de la organizacion, es necesario incorporar como entrenadores y/o capacitadores a todas las personas que tengan conocimientos, experiencias o habilidades que puedan ser compartidas, para lo cual pueden usar tiempo completo, parcial u ocasional. Los entrenadores internos ahorran dinero, se mejora la motivacion y disminuyen los indices de rotacion de personal.

6 2 Ideal del docente del nivel superior

El docente debe capacitarse y tener dominio de los elementos específicos de su especialidad. Conocer contenidos de las asignaturas que enseña como están organizados, como se conectan con otras especialidades a fin de enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias. Conocer métodos de enseñanza es decir conocer las formas de aprender de los alumnos y saber escoger sobre la base de ellos como mejorar el aprendizaje para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didácticas. Estar familiarizado con los problemas de enseñanza aprendizaje en la disciplina que conduce. Exige que el docente vivencie su conocimiento, este atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y lean la realidad en la cual viven. Exige además que sea ejemplo y testimonio del aprender a hacer, aprender a convivir y el aprender a ser un hombre (varón o mujer) que se realiza perfectamente.

7 Rendimiento Académico

El rendimiento académico según Pizarro (1985) es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan en forma estimativa lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. El mismo autor, ahora desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de este frente a estímulos educativos susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre establecidos. Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación.

7 1 Características del rendimiento académico

Ancajima Carol (2012) define el rendimiento académico como un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante por ello el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador.

Garcia y Palacios (1991) despues de realizar un analisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento escolar concluyen que hay un doble punto de vista estatico y dinamico que atañen al sujeto de la educacion como ser social En general el rendimiento escolar es caracterizado del siguiente modo

- a) El rendimiento en su aspecto dinamico responde al proceso de aprendizaje como tal esta ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno
- b) En su aspecto estatico comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento
- c) El rendimiento esta ligado a medidas de calidad y a juicios de valoracion
- d) El rendimiento es un medio y no un fin en si mismo
- e) El rendimiento esta relacionado a propositos de caracter etico que incluye expectativas economicas lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en funcion al modelo social vigente

En el rendimiento academico intervienen muchas otras variables externas al sujeto como la calidad del maestro el ambiente de clase la familia el programa educativo y variables psicologicas o internas como la actitud hacia la asignatura la inteligencia la personalidad el auto concepto del estudiante la motivacion En suma el rendimiento academico del alumno depende de su situacion material social y de como es consciente de su propio aprendizaje que debe ser tomado en cuenta en el momento de evaluar su nivel de aprendizaje

7 2 Indicadores del Rendimiento Academico

Los indicadores del rendimiento academico estan constituidos por La tasa de exito tasa de repitencia y tasa de desercion Por ello para llegar a la categoria del saber consciente es decir apropiarse del conocimiento se debe de contar con el dominio perfecto de los procesos logicos operacionales que transforman los elementos de un determinado hecho o experiencia previa en un sistema coherente de obtencion de resultados

7.3 Evaluación del rendimiento académico

El proceso de evaluación en general tiene como objetivo examinar la calidad del diseño curricular y la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje así como las condiciones en que este se desarrolla. Esta debe ser una actividad permanente de la Institución que permita un examen continuo de los métodos y modalidades de enseñanza.

La evaluación del rendimiento académico del estudiante tiene como objetivo examinar su desempeño en el proceso de formación teniendo en cuenta sus condiciones y capacidades. La evaluación se lleva a cabo para determinar si el estudiante está preparado para enfrentar las nuevas etapas en el proceso de su formación y en ese sentido se constituye en el referente básico que indica el nivel de calidad de todos los elementos que intervienen en el proceso educativo.

El rendimiento estudiantil a juicio de Arredondo (s.f.) citado por Díaz Barriga y otros (1998) es un indicador de la eficacia del currículo la cual indica si se satisfacen o no las necesidades seleccionadas. Para ello el autor plantea diversos análisis en donde deben considerarse aspectos relacionados con:

1. Determinación de índices de deserción, reprobación, acreditación y promedios generales de los objetivos terminales por materias y áreas de estudio por medio de la consideración de aspectos tales como semestre, sexo, generación, etc.

2. Análisis de áreas curriculares y conceptuales en relación con el rendimiento académico de los alumnos y los procedimientos y los materiales de instrucción.

3. Análisis de la labor de los docentes en relación con sus características y el rendimiento académico de los alumnos.

4. Análisis de evaluación y rendimiento académico a partir de los tipos de evaluación del aprovechamiento escolar, empleados y del nivel de participación estudiantil en las mismas.

8 La formacion profesional vista desde el enfoque de competencias

Laura Frade (2009) define las competencias docentes desde la perspectiva de las inteligencias multiples en la que señala que existe una inteligencia mas la inteligencia educativa o sea la habilidad para transmitir conocimientos a los demas en un momento historico determinado de manera adecuada a las demandas que se producen en el entorno dicha inteligencia cuenta con 8 competencias pedagogicas

- **Diagnostica** detectar las necesidades de aprendizaje del alumno
- **Cognitiva** adquirir el conocimiento que necesita el profesor para el desarrollo de los contenidos
- **Etica** tomar decisiones por parte de los docentes sobre su compromiso ante la sociedad
- **Logica** organizar el contenido de la enseñanza de una manera logica – secuencial
- **Empatica** entender a los alumnos en tres diferentes planos afectivo cognitivo y psicomotriz
- **Comunicativa** lograr la mediacion entre el aprendizaje y la enseñanza utilizar los diferentes tipos de lenguaje que posibiliten al estudiante de apropiarse del conocimiento
- **Ludica** diseñar y aplicar diversas estrategias de enseñanza – aprendizaje
- **Metacognitiva** evaluar el proceso enseñanza y aprendizaje en dos vias hacia los alumnos y a su propio desempeño docente

Laura Frade (2009) innova la vision de competencias considerando los conceptos de inteligencias multiples y considera con precision una nueva inteligencia la inteligencia educativa propia del docente

Las competencias docentes segun Zabalza (2003) para nivel superior

- Planificar proceso de Enseñanza y Aprendizaje
- Seleccionar contenidos
- Ofrecer informaciones y explicaciones

- Manejar nuevas tecnologías
- Diseñar metodología y organizar actividades
- Comunicarse con los estudiantes
- Tutorizar
- Evaluar
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- Identificarse con la institucion y trabajar en equipo

La formacion profesional por competencias se presenta bajo una dualidad por una parte se habla de elaboracion de programas de formacion que tienen a la competencia como elemento central mientras que por otra se habla de un proceso instruccional que sirve para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y que tiene como elemento central la habilidad de aprender a aprender

En el primer caso se puede hablar del enfoque por competencias como un modelo curricular mientras que en el segundo caso se le puede identificar como un modelo instruccional centrado en el aprendizaje

Por su parte Tejada (2005) le asigna dos características centrales a los programas de estudio basados en un enfoque por competencias flexibilidad y polivalencia Bajo estos dos modelos la formacion profesional por competencias puede ser definida por una parte como el desarrollo de programas ocupacionales en los cuales se requieren conductas y estándares de rendimiento que son especificados antes de iniciar la instruccion mientras que por otra puede ser definida como un proceso instruccional donde la intervencion didactica esta centrada en el aprendizaje basada en el rendimiento y referida a un criterio

La formacion docente tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender el lugar en donde mediante la reflexion pueda aclarar su posicion respecto a la problematica educativa su rol en la dinamica social su forma de entender el mundo

Debe ser el espacio en donde el profesor en formacion o en servicio- pueda hacer conciencia de si mismo de su labor y pueda confirmar su compromiso con sus alumnos y su proceso de aprendizaje un compromiso responsable

La responsabilidad de la formacion de los docentes es una doble repercusion pues afecta a los estudiantes en su calidad de estudiantes y en cuanto a futuros docentes que a su vez multiplicaran su particular forma de entender la practica con otros cientos de estudiantes mas Debemos saber y tener claro que la continua formacion docente no termina con la titulacion del profesor sino que se extiende por toda la practica educativa incorporando tanto los saberes sistematizados en la llamada formacion en servicio o continua y los saberes extraidos de la practica en si los que se incorporan como experiencia sumandose a los saberes propios de la persona que ejerce el oficio docente y que abarcan un espectro mas amplio que la pura educacion

9 Pasos para impartir un curso de capacitacion

- Realizar un diagnostico de necesidades
- Identificar areas / temas principales de capacitacion contenidos especificas a tratar en y estimativo de tiempo para cada actividad
- Elaborar la Carta Didactica objetivos de aprendizaje actividades del capacitando y del capacitador tiempo y producto esperado
- Planear la secuencia del curso y la distribucion de tiempo elaborando un diseño detallado del curso y el horario
- Escoger la tecnica medio / actividad apropiada a cada objetivo de aprendizaje elaborado
- Planear la evaluacion de cada sesion
- Preparar materiales hojas de apoyo ayudas visuales (utilizar materiales de bajo costo o de la propia naturaleza y/ o ambiente del grupo)
- Practicar de antemano cualquier motivacion que no haya presentado antes

- Presentar las sesiones recordando que una meta básica es la participación activa de todos los capacitados
- Evaluar el cambio de comportamiento de los capacitados y la efectividad de cada sesión en sí

CAPITULO 3

APLICACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1 Diseño de Investigacion

La investigacion corresponde a un diseño no experimental ex post facto de caracter descriptivo

La poblacion esta compuesta por 50 cadetes en dos grupos de 24 en primer año y 26 en segundo año y 12 profesores para primer año y 8 para el segundo año

La muestra de estudio estuvo constituida por 20 estudiantes y 20 profesores del Centro de Enseñanza Superior del SENAFRONT Calixto Cedeño

2 Proposito de la investigacion

El proceso de mejoramiento profesional en la formacion de nuevos policias en la capacitacion y readiestramiento de los hombres y mujeres de uniforme es uno de los logros mas significativos que se presentan dentro de la Institucion Esto se da con una serie de pasos concretos que afiancen la Institucionalidad de la Policia Nacional y le permitan alcanzar sus objetivos dentro del marco de mandato legal con este fin se logra la creacion de la Direccion de Docencia creada mediante la ley No 18 del 3 de junio de 1997 y bajo su responsabilidad se creo el Centro de Enseñanza Superior Doctor Justo Arosemena

3 Viabilidad y factibilidad de la propuesta

El presente trabajo tiene las bondades de permitir a las autoridades universitarias como al nivel Directivo del Servicio Nacional de Fronteras conocer de primera mano la inquietud que existe en la sociedad y en la oficialidad de la institucion sobre el problema en la educacion del nivel superior y a la vez solucionar este problema utilizando informacion veraz oportuna y clara para la toma eficiente y eficaz de decisiones

El reto del Centro de Enseñanza Superior es contribuir a la definicion y tratamiento de los problemas que afectan a las naciones y a la sociedad global A la vez se busca adaptar la formacion y los planes educativos con el perfil deseado del oficial

de policia en su nivel basico (Subteniente) lograr que el producto final (oficial) se identifique con el servicio nacional de fronteras y se adecue esta formacion a sus funciones laborales no solo por su experiencia si no por la combinacion de estudios y experiencias

4 Resultados esperados del proyecto

Los resultados esperados de este proyecto de transformacion de la Escuela de oficiales en el servicio nacional de fronteras en la Republica de Panama Son tangibles de acuerdo a que se permite la oportunidad de implementar las medidas de modernizacion y adecuacion previstas en este proyecto ademas de contar con un respaldo institucional y universitario para ejercer los cambios necesarios con el fin de que los oficiales del rango de subteniente respondan a la exigencia de la sociedad actual

En efecto ya no se trata exclusivamente de instruirse en un aula en un momento dado de nuestra vida sino de disponer en todo momento de la posibilidad de actualizar nuestros conocimientos para conseguir o conservar un trabajo precario en si

4.1 Objetivos a Corto Plazo

- Aplicar una estrategia de descentralizacion del servicio de capacitacion y asistencia tecnica para docentes y tecnicos de todos los niveles y modalidades educativos a fin de lograr el desarrollo y aplicacion creativa del curriculum Nacional
- Promover y apoyar el desarrollo de experiencias educativas innovadoras concretas que contribuyan a mejorar la calidad de la educacion en cada uno de los niveles y modalidades del sistema educativo

4 2 Objetivos a Mediano Plazo

- Ampliar la cobertura de la capacitacion y asistencia tecnica y pedagogica por medio de un Sistema Nacional de Capacitacion Docente que garantice de modo permanente y sistematico las condiciones para desarrollar una accion docente de calidad

4 3 Objetivo a Largo Plazo

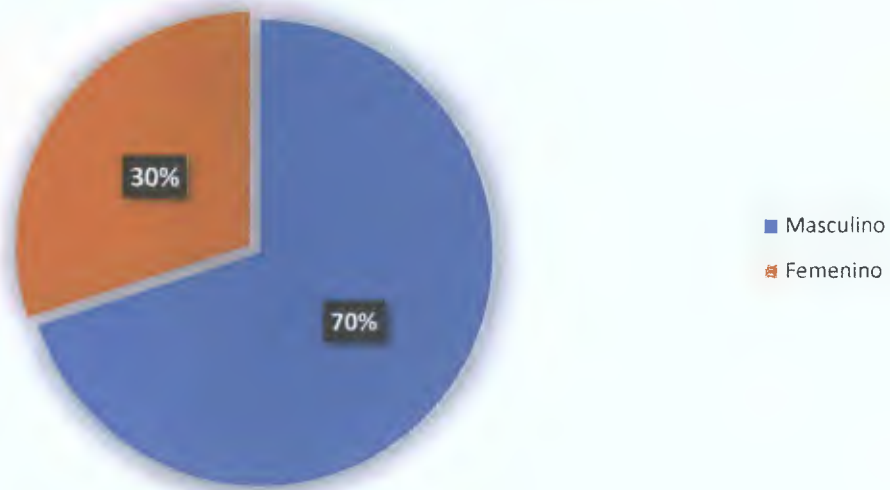
- Sistematizar actualizar y brindar la asistencia tecnico pedagogica permanente a todos los agentes educativos en el marco de las regulaciones de la Ley de Carrera Docente Policial el Plan Nacional de capacitacion y las necesidades del curriculum nacional
- Con la instauracion del Sistema Nacional de capacitacion Docente se planifica cubrir la asistencia tecnica de los docentes brindandoles el apoyo y las orientaciones tecnico pedagogicas necesarias para que el centros educativos cumpla con el objetivo de desarrollar plenamente el curriculum nacional

5 Resumen de Resultados de los Datos

Una vez recopilada la informacion se procedio a analizarla y organizarla para cuantificarlos y asi obtener conclusiones que sustenten la propuesta A continuacion procedemos a detallar los resultados obtenidos en la encuesta con sus respectivas graficas

De acuerdo a la encuesta realizada a los estudiantes del Centro Superior del SENAFRONT Calixto Cedeño podemos establecer el genero de los estudiantes obteniendo los siguientes resultados

Género de los alumnos del Centro de Enseñanza Superior. Calixto Cedeño



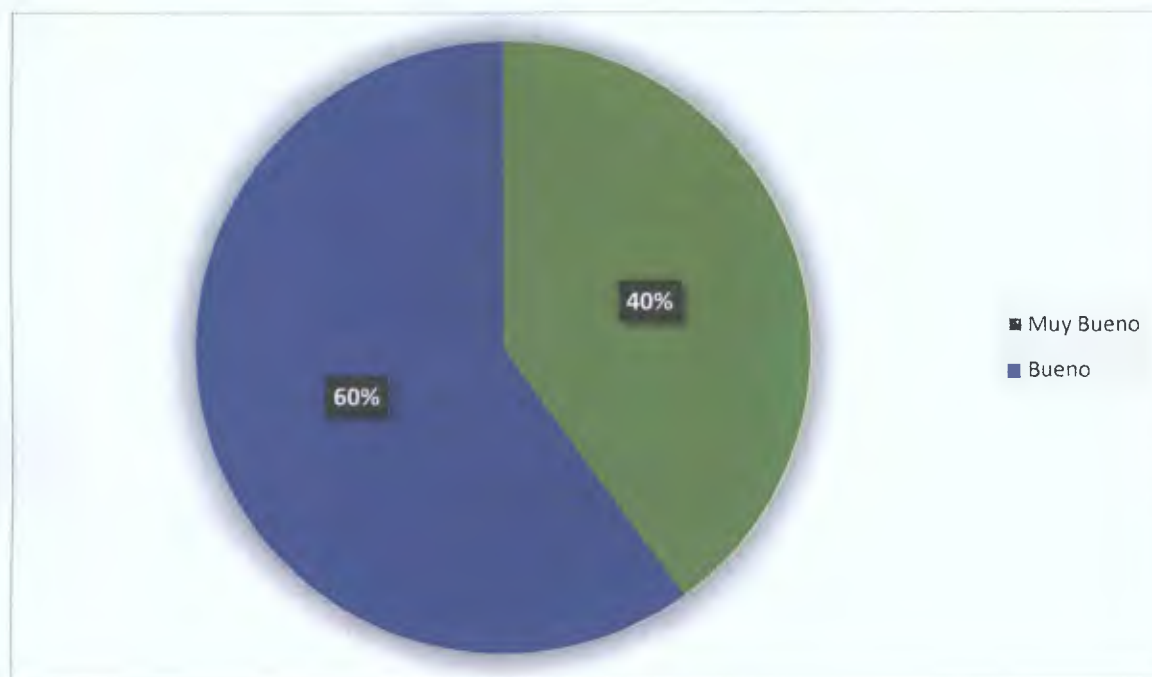
Existe un 70 % superior en el género masculino mientras que en el femenino es un 30 % menor a la mitad de la población total

CUADRO 1: Resultados de la pregunta 1 de la encuesta

a. Muy Bueno	40%
b. Bueno	60%
c. Regular	
d. Deficiente	
e. Muy deficiente	

GRÁFICA N°1

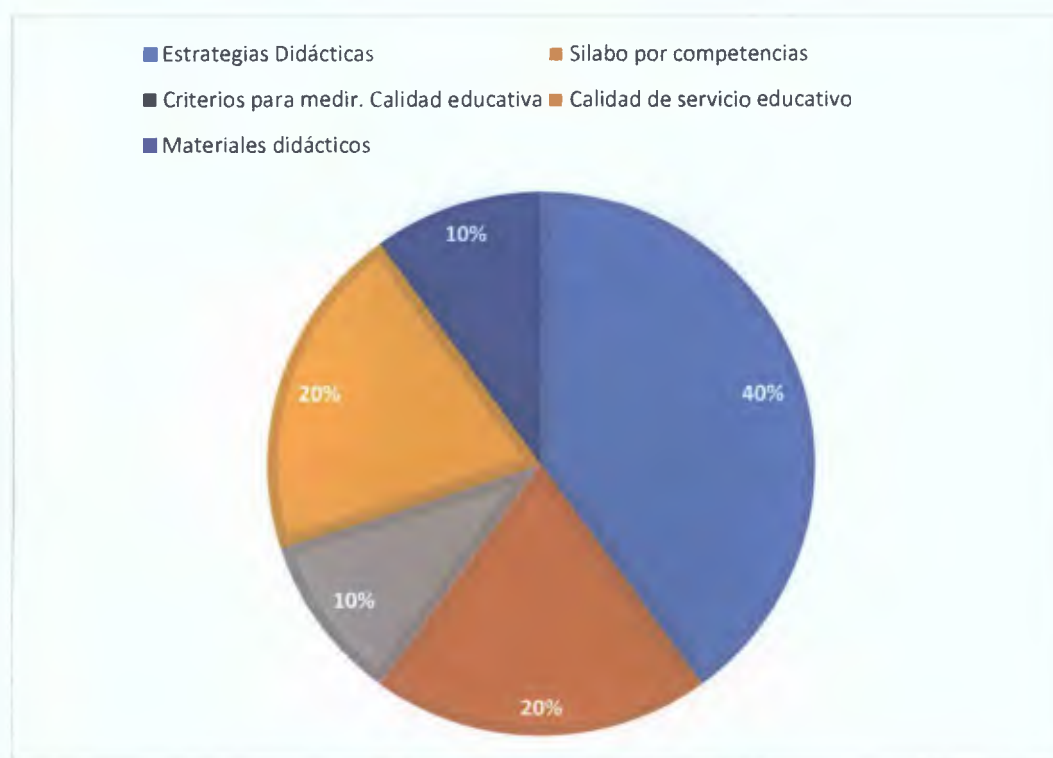
**Nivel de Aprendizaje de los Estudiantes En El Centro de Enseñanza Superior
Del Senafront**



El 60% de los estudiantes consideran el nivel de aprendizaje muy bueno, mientras que el 40% lo consideran bueno.

CUADRO 2: Resultados de la pregunta 2 de la encuesta

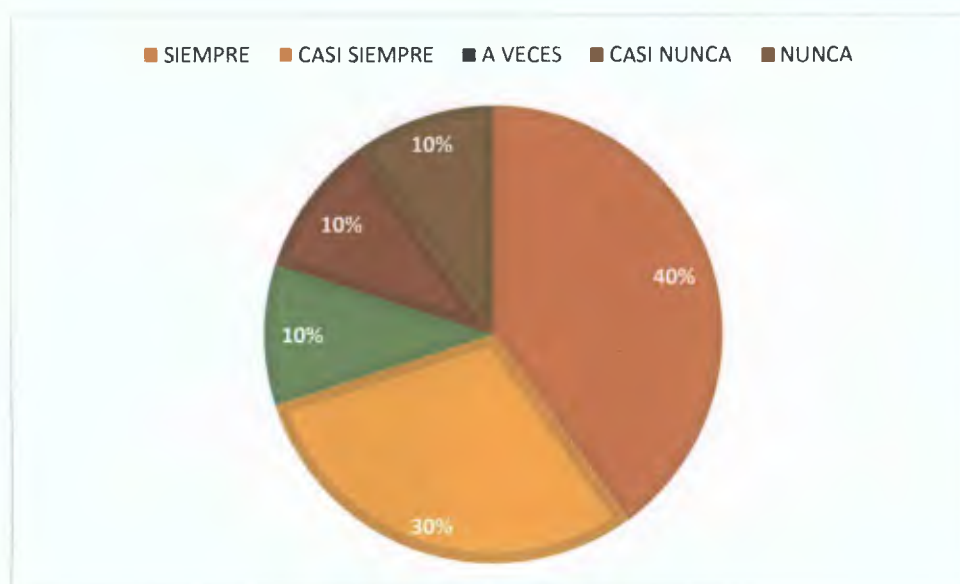
	Frecuencia	Porcentaje
a. Estrategias Didácticas	4	
b. Silabo por competencias	2	
c. Criterios para medir. Calidad educativa	1	
d. Calidad de servicio educativo	2	
e. Materiales didácticos	1	
TOTAL:		

GRÁFICA N°2**Requisitos del Docente para mejoras su trabajo**

El **40 %** de los alumnos encuestados considera que el docente requiere de cursos de estrategias didácticas; un **20%** calidad de servicio educativa, un **10%** en materiales didácticos, un **20%** en sílabo por competencia y un **10%** en criterios para medir calidad educativa.

CUADRO 3: Resultados de la pregunta 3 de la encuesta

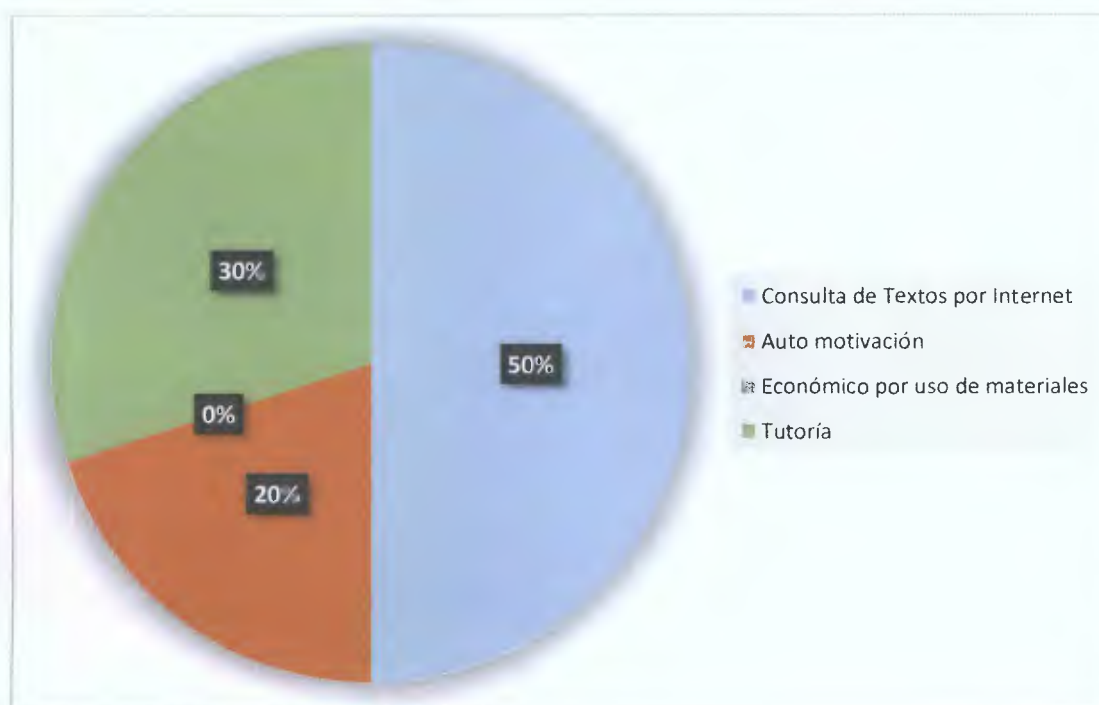
a. Siempre	4
b. Casi siempre	3
c. A veces	1
d. Casi Nunca	1
e. Nunca	1

GRÁFICA N°3**La Capacitación docente mejora el Rendimiento Académico**

Un 40% de los encuestados considera que la capacitación docente siempre mejora el rendimiento académico; un 30% considera que Casi Nunca, Un 10% que nunca, El 10% que casi siempre y un 10% que a veces

CUADRO 4: Resultados de la pregunta 4 de la encuesta

a. Consulta de Textos por Internet	5
b. Auto motivación	2
c. Económico por uso de materiales	
d. Tutoría	3

GRÁFICA N°4**Factores que mejoran el Rendimiento Académico**

El 50 % considera que el factor que mejora su rendimiento académico es la consulta de texto por internet; un 30% son las tutorías y el 20 % la auto motivación.

CUADRO 5: Resultados de la pregunta 5 de la encuesta

a. Cuestiones técnicas deficientes	1
b. Poca claridad y falta de didáctica	4
c. No reconoce el esfuerzo del alumno	2
d. Da mucha tareas para la casa	1
e. No tiene métodos para calificar trabajos	1
f. No tiene claro cómo desarrollar el curso	1

GRÁFICA N°5

Causas por la que el Trabajo Docente no mejora el Rendimiento Académico



Un 40% considera que las causas por la cual el trabajo docente no contribuye a mejorar su rendimiento son por la poca claridad y falta de didáctica, un 20% no reconoce el esfuerzo de los alumnos y un 10% en las áreas de técnicas deficiente, no hay métodos para calificar trabajo, no hay claridad de cómo se debe desarrollar el curso y otro 10% muchas tareas en casa.

DOCENTES

CUADRO 1: Resultados de la pregunta 1 de la encuesta

a. Casi siempre	7
b. Algunas veces	3
c. Casi Nunca	
d. Nunca	

GRÁFICA N°1

Capacitación a los Docentes



El 70% de los encuestados considera que casi siempre la capacitación de los docentes mejora el rendimiento de los alumnos; un 30 % que algunas veces.

DOCENTES

CUADRO 2: Resultados de la pregunta 2 de la encuesta

	Frecuencia	Porcentaje
a. Didáctica	1	
b. Metodología y Estrategia	9	
c. Liderazgo		
d. Informática		

GRÁFICA N°2

Cursos para mejorar el trabajo docente



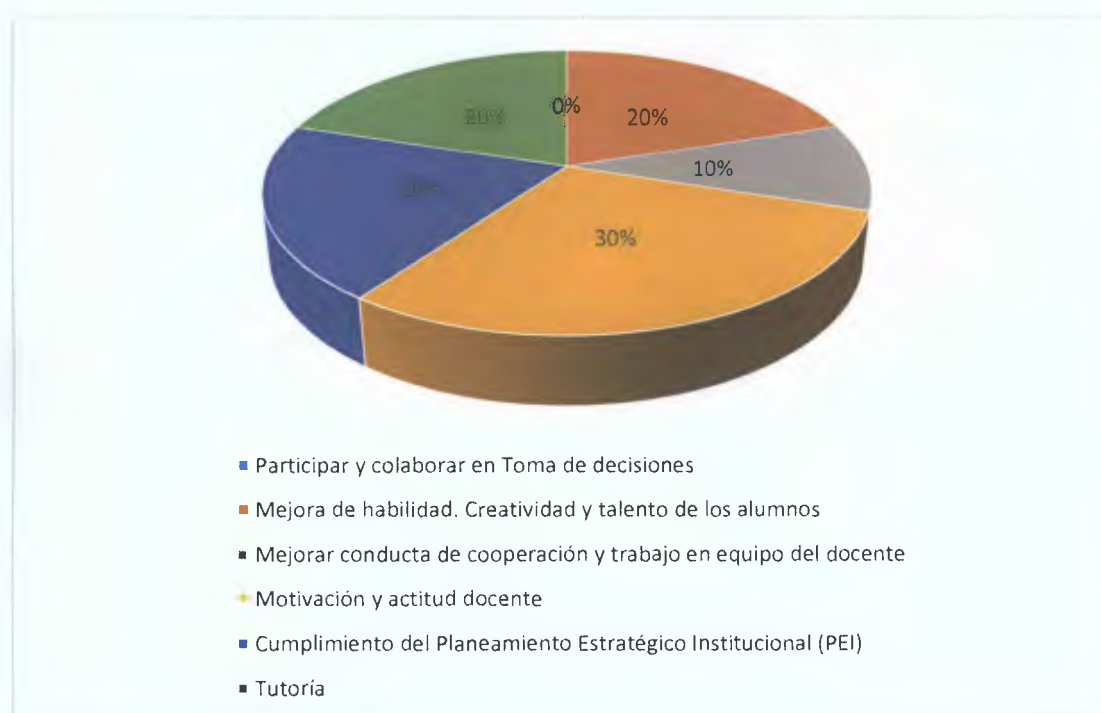
El 90 % de los encuestados considera los cursos de metodología y estrategias y un 10 % la didáctica,

CUADRO 3: Resultados de la pregunta 3 de la encuesta

a. Participar y colaborar en Toma de decisiones	
b. Mejora de habilidad. Creatividad y talento de los alumnos	2
c. Mejorar conducta de cooperación y trabajo en equipo del docente	1
d. Motivación y actitud docente	3
e. Cumplimiento del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI)	2
f. Tutoría	2

GRÁFICA N°3

Áreas que la Capacitación mejora el trabajo docente

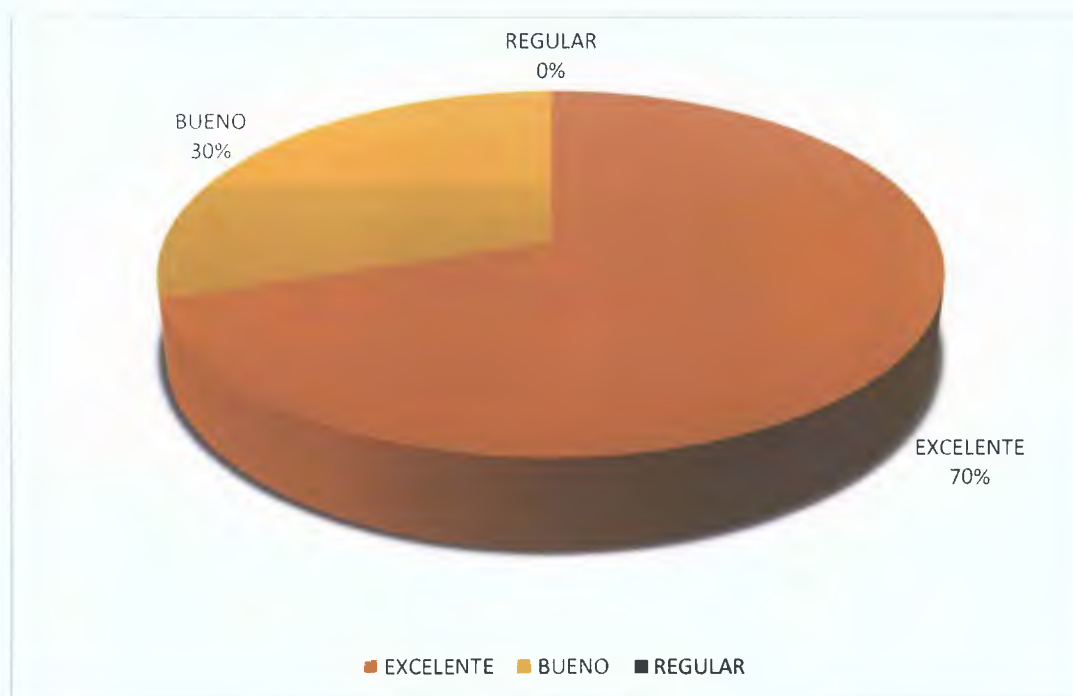


El 30 % de los encuestados considera que mejora la motivación y la actitud docente, y un 20 % considera la mejora de la habilidad, creatividad y talento de los alumnos, el 20 %. Mejora el cumplimiento del Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) y el 20 % dice que la tutoría y el 10% mejora la creatividad y talento de los alumnos.

CUADRO 4: Resultados de la pregunta 4 de la encuesta

a. Excelente	7
b. Bueno	3
c. Regular	

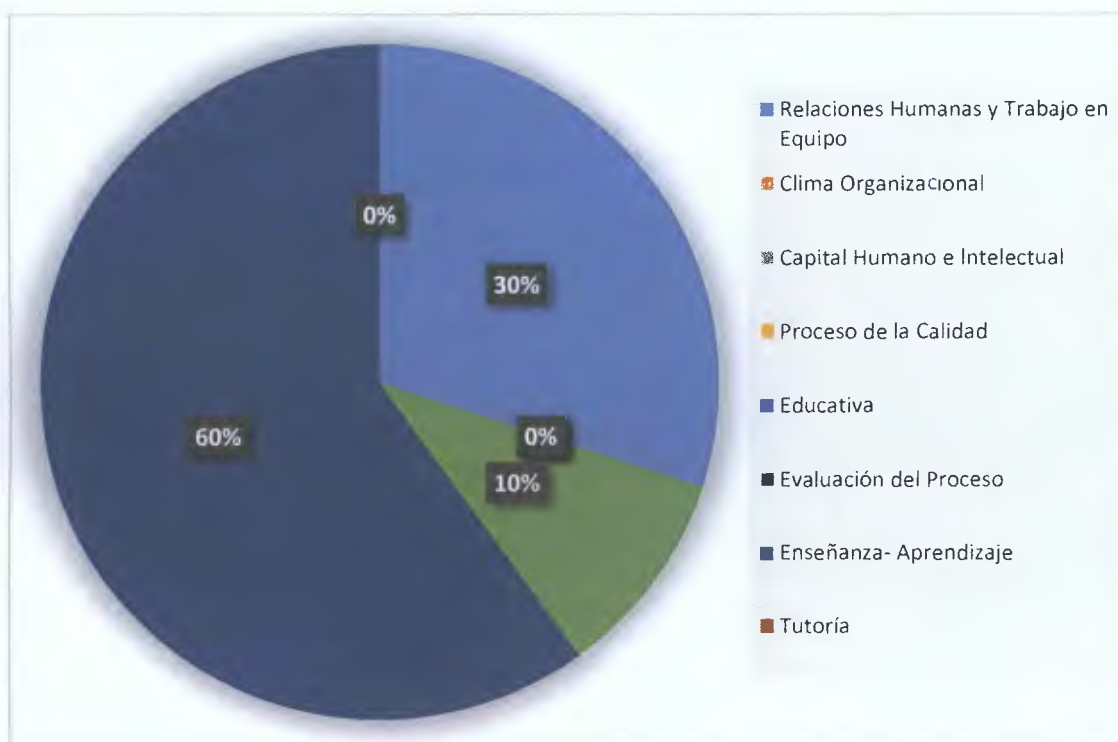
GRÁFICA N°4
Rendimiento Académico



El 70 % de la población encuestada considera que el alumno de un docente capacitado debe lograr un rendimiento excelente, sin embargo en contraposición encontramos el criterio de 3 docentes que representa un 30 % que considera que el rendimiento sería bueno

CUADRO 5: Resultados de la pregunta 5 de la encuesta

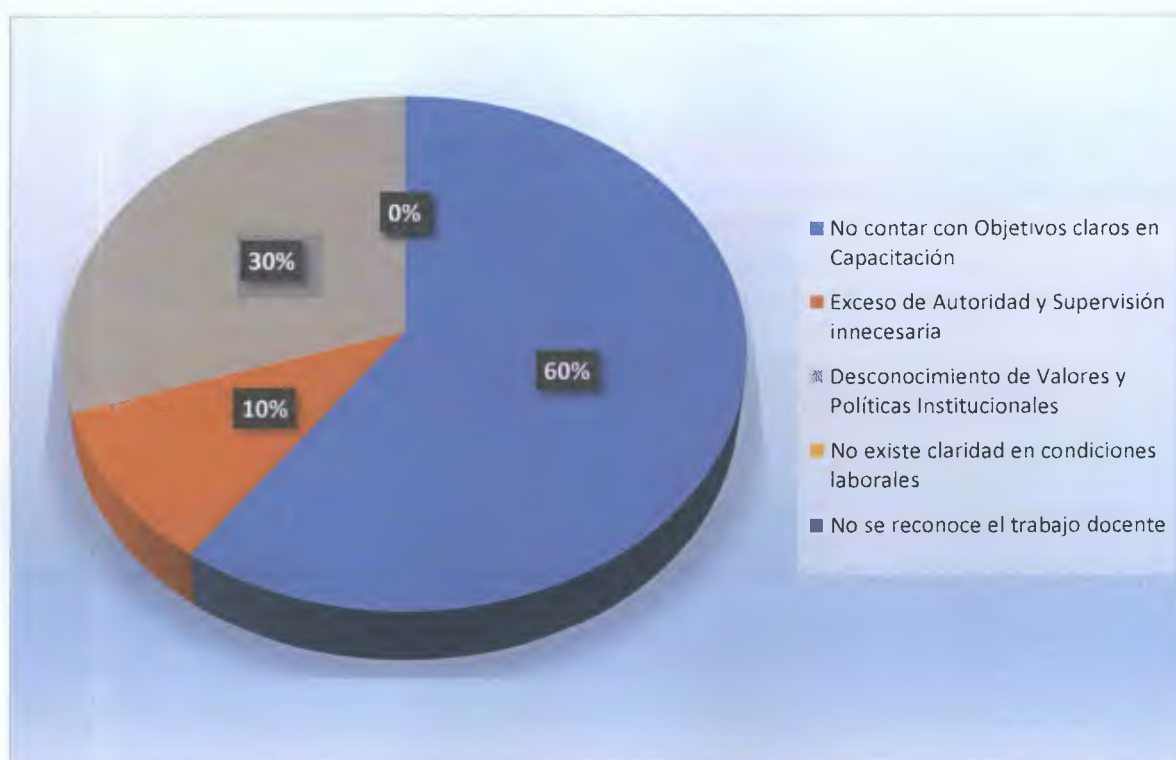
a. Relaciones Humanas y Trabajo en Equipo	30%
b. Clima Organizacional	
c. Capital Humano e Intelectual	
d. Proceso de la Calidad	
e. Educativa	
f. Evaluación del Proceso	10%
g. Enseñanza- Aprendizaje	60%
h. Tutoría	

GRÁFICA N°5**Capacitación para mejorar el trabajo docente**

Un 60% consideran que el proceso de enseñanza aprendizaje mejora el trabajo de los docentes.. El 30 % de los encuestados consideran las relaciones humanas y trabajo en equipo mejoran el trabajo docente un 10 % en la evaluación del proceso.

CUADRO 6: Resultados de la pregunta 6 de la encuesta

a. No contar con Objetivos claros en Capacitación	60%
b. Exceso de Autoridad y Supervisión innecesaria	10%
c. Desconocimiento de Valores y Políticas Institucionales	30%
d. No existe claridad en condiciones laborales	
e. No se reconoce el trabajo docente	

GRÁFICA N°6**Problemas que no contribuyen a mejor trabajo en el aula**

El 60 % de los docentes encuestados considera que no se cuenta con objetivos claros de los beneficios de la capacitación y el 30 % manifiesta desconocimiento de Valores y Políticas Institucionales y un 10% exceso de autoridad y supervisión.

RESULTADOS DE LAS PREGUNTA ABIERTA A LOS ESTUDIANTES

- 1 Planificar nuevas carreras de acuerdo con las necesidades laborales
- 2 Los procedimientos de sus aprendizajes tomar en cuenta la formacion de otras academias
- 3 Constantes seminarios a los docentes
- 4 Estructuras adecuadas modernas
- 5 Proponer materias de actualizacion tomando en cuenta el nivel internacional
- 6 Considerar el perfil del egresado
- 7 Profesores capacitados
- 8 Desarrollo de nuevas tecnicas de aprendizaje
- 9 Informacion socio cultural del pais donde se vayan a estudiar

RESULTADO DE LA PREGUNTA ABIERTA A LOS DOCENTES

- 1 Didactica
- 2 Informacion actualizada
- 3 Aprendizaje actualizado en relacion con otras academias
- 4 La capacidad de exigir requisitos previos del estudiante – docente
- 5 La institucion debe tener infraestructuras adecuadas
- 6 Los capacitados deben poner en practica sus conocimientos adquiridos
- 7 Estrategias de aprendizaje se deben aplicar en la enseñanza
- 8 Aplicar los conocimientos adquiridos en la enseñanza

**5 1 Resumen de los resultados de los de acuerdo a las preguntas
abiertas
ESTUDIANTES**

- 1 Hay un nivel significativo en cuanto a la poblacion Masculino el cual esta conformada por un 70% y el 30% al sexo Femenino
- 2 En cuanto al nivel de aprendizaje en la grafica N 1 se observa como muy bueno el cual corresponde a un 60% y un 40 % como bueno aparentemente existe un nivel de aceptacion en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje
- 3 De acuerdo a la evaluacion de los jovenes en la grafica N 2 consideran que la estrategia didactica la cual representa el 40% deben ser prioridad en los requisitos de un docente
- 4 En la grafica N°3 se observa que un 40% de la poblacion encuestada considera que la capacitacion docente debe ser prioridad dentro del proceso de enseñanza aprendizaje
- 5 En cuanto al item N°4 que se refiere a los factores que mejoran el Rendimiento Academico destacan significativamente los siguientes 50% considera que la consulta de texto por internet mientras que el 30% considera como un factor significativo es la tutoria
- 6 Con respecto al item 5 el 40% de los encuestados por la cual el trabajo docente no contribuye a mejorar su rendimiento academico es por la falta de didactica y claridad en la disertacion de los temas

**5 2 Resumen de los resultados de los estudiantes de acuerdo a las
preguntas abiertas
DOCENTES**

- 1 Con respecto al item N 1 los docentes consideran que el 70% mejora el Rendimiento Academico

- 2 De acuerdo al ítem N 2 los docentes opinan que el 90% hacen alusión en los cursos de metodología y estrategia didácticas como significativos para mejorar el proceso
- 3 En el ítem N 3 referente a las áreas de capacitación podemos observar que existe un balance significativo porcentual en cuanto a la necesidad de desarrollar capacitación en áreas como motivación un 30% creatividad y talento 20% cumplimiento del plan estratégico un 20% y otro 20% en tutorías las cuales consideramos muy significativas
- 4 De acuerdo al ítem 4 se observa un 70% de excelente y un 40% de bueno en cuanto al Rendimiento Académico
- 5 En el ítem N 5 los docentes consideran que el 60% de la capacitación debe ir dirigida a la enseñanza aprendizaje (metodología) y el 30% trabajo en equipo y relaciones humanas
- 6 De acuerdo a los resultados de la gráfica N°6 los docentes consideran que el 60% como factor negativo el no contar con objetivos claros en la capacitación lo cual indica que los temas a desarrollar deben ser coherentes y relacionados con la problemática a resolver

Capítulo IV

A PROPUESTAS DEL ANALISIS COMPARATIVO Y DESCRIPTIVO DEL RENDIMIENTO ACADEMICO Y SU RELACION CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CALIXTO CEDEÑO

Con la realizacion del presente documento titulado ANALISIS COMPARATIVO Y DESCRIPTIVO DEL RENDIMIENTO ACADEMICO Y SU RELACION CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CALIXTO CEDEÑO se busca exponer argumentos que demuestren la necesidad de promover un sistema de enseñanza continua para los docentes del Centro de enseñanza Superior Esta iniciativa que se propone ofrecera a los futuros oficiales las herramientas academicas y su rendimiento academico para comprender el panorama de la necesidad de la ciudadanía así como los problemas que amenazan nuestro pais a nivel nacional regional y global

Esta iniciativa aprovechara las experiencias de los docentes y expertos en el campo de la docencia para ilustrar a los futuros egresados del Centro de Enseñanza Superior

Es una propuesta para fortalecer el rendimiento academico de los futuros oficiales egresados de Panama que brindan la seguridad nacional y de su frontera y q se fundamentan en un sistema de formacion de profesionales que cuentan con un respaldo institucional y universitario para ejercer los cambios necesarios con el fin de que los oficiales del rango de subteniente respondan a la exigencia de la necesidad actual

B JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

El presente trabajo tiene las bondades de permitir a las autoridades universitarias como al nivel Directivo del Servicio Nacional de Fronteras conocer de primera mano la inquietud que existe en la sociedad y en la oficialidad de la institucion sobre el problema en la educacion del nivel superior y a la vez solucionar este problema utilizando informacion veraz oportuna y clara para la toma eficiente y eficaz de decisiones

- 1 El reto del Centro de Enseñanza Superior es contribuir a la definicion y tratamiento de los problemas que afectan a las naciones y a la sociedad global A la vez se busca adaptar la formacion y los planes educativos con el perfil deseado del oficial de policia en su nivel basico (Subteniente) lograr que el producto final (oficial) se identifique con el servicio nacional de fronteras y se adecue esta formacion a sus funciones laborales no solo por su experiencia si no por la combinacion de estudios y experiencias
- 2 Se formarian profesionales especializados y diestros en el manejo de la enseñanza aprendizaje con las herramientas cognoscitivas necesarias para

prevencion y la actuacion ante las amenazas asimetricas en las regiones fronterizas

- 3 Se ampliaria el conocimiento analitico que seria base fundamental como analisis en la toma de decisiones de los futuros oficiales para garantizar la seguridad y la paz del ciudadano comun

C COBERTURA Y DELIMITACION

El Centro de Enseñanza Superior estara diseñado para proporcionar a los estudiantes y profesores las herramientas intelectuales conceptuales analiticas teoricas procedimentales tacticas y tecnicas para comprender la naturaleza implicaciones causas fundamentales y complejos desafios que plantea el programa de capacitacion continua Este programa se basa en dos pilares El Desarrollo Academico y la Capacitacion Docente Estos componentes interrelacionados estan diseñados para ofrecer a los participantes una educacion de clase magistral en las diferentes facetas de la educacion continua

D OBJETIVOS GENERAL

El principal objetivo de la propuesta es fundamentar la necesidad del programa de educacion continua que proporciona a sus egresados las herramientas intelectuales analiticas de modernizacion y adecuacion para comprender la necesidad y la exigencia de la necesidad actual

Este objetivo se lograra al implementar el programa de educacion continua en el Centro De Enseñanza Superior Dentro de este contexto se busca la formacion de un profesional intelectual y analitico que logra anticiparse a los hechos que puedan suceder

E OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA DEL CENTRO DE ESTUDIO

Objetivo a Corto Plazo Aplicar una estrategia de descentralizacion del servicio de capacitacion y asistencia tecnica para docentes y tecnicos de todos los niveles y modalidades educativos a fin de lograr el desarrollo y aplicacion creativa del curriculum Nacional

Promover y apoyar el desarrollo de experiencias educativas innovadoras concretas que contribuyan a mejorar la calidad de la educacion en cada uno de los niveles y modalidades del sistema educativo

Objetivos a Mediano Plazo Ampliar la cobertura de la capacitacion y asistencia tecnica y pedagogica por medio de un Sistema Nacional de Capacitacion Docente que garantice de modo permanente y sistematico las condiciones para desarrollar una accion docente de calidad

Objetivo a Largo Plazo Sistematizar actualizar y brindar la asistencia tecnico pedagogica permanente a todos los agentes educativos en el marco de las regulaciones de la Ley de Carrera Docente Policial el Plan Nacional de capacitacion y las necesidades del curriculum nacional

Con la instauracion del Sistema Nacional de capacitacion Docente se planifica cubrir la asistencia tecnica de los docentes brindandoles el apoyo y las orientaciones tecnico pedagogico necesario para que el centro educativo cumpla con el objetivo de desarrollar plenamente el curriculum nacional

F ORGANIZACIONES Y ESTRUCTURAS DEL CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Como una organizacion gubernamental formativa y educativa el programa de educacion continua en el C E S debera contar con una estructura bien definida para mantener un orden y una jerarquia que alcance la formacion del profesional que se desea El programa de educacion continua debera estar adscrito a la Direccion Nacional de Educacion Integral y Doctrina y con estrecho vinculos con la Universidad de Panama

ESTRUCTURA Y ORGANIZACION

La implantacion del nuevo organismo se realizara de la siguiente manera

- 1 Se constituirá una unidad de coordinacion

- *Area del Consejo Academico

- *Area del Consejo Disciplinario

- 2 En la segunda fase de implantacion se constituirá las siguientes areas

- *Area Academica

- *Area de Evaluacion
- *Area Administrativa
- *Area de Cuerpo de Cadetes
- *Area de Admision

Finalmente tras esta segunda fase se ha consolidado la siguiente estructura

- *Area de Educacion Continua
- *Area de Rendimiento Academico

El Programa de Educacion Continua debera tener a la cabeza un Director acompañado de un gabinete de Asesoría Jurídica una Dirección técnica y de Apoyo y una Dirección de Educación Profesional Centro de Enseñanza Superior

G VIABILIDAD DE LA PROPUESTA

La viabilidad de la propuesta se apoya en las aspiraciones del Servicio Nacional de Fronteras al buscar la implementación del programa de Educación Continua. La idea se justifica con los constantes cambios en la educación y por el innegable avance que representaría para el rendimiento académico y el desarrollo de los futuros oficiales del Centro de Enseñanza Superior. Por ende se considera viable la aplicación de la propuesta con la cual se enriquecerá no solo los alumnos sino que se podrá multiplicar el conocimiento de estos profesionales.

H FIABILIDAD DE LA PROPUESTA

La probabilidad del éxito de la propuesta está implícita en la capacidad que tenga el programa de educación continua para formar profesionales idóneos. Para ellos habrá que promover la educación a los futuros oficiales del SENA FRONT.

No se puede dejar de destacar que la fiabilidad no es una propiedad de la propuesta en sí misma sino las interpretaciones o usos específicos que se hagan a partir de los datos y medidas que en ella se plasman.

Por ultimo esta propuesta se justifica por el compromiso del Estado Panameño de continuar aportando su interes recursos y estrategias con la intencion de garantizar la educacion continua en nuestra institucion

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigacion se pudo concluir que dentro del Centro de Enseñanza Superior Calixto Cedeño ubicado dentro de la Base del Servicio Nacional de Fronteras en Summit

- Despues del analisis realizado podemos observar que existe una relacion entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento academico En consecuencia se acepta la hipotesis de trabajo afirmandose que existe una relacion significativa entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento academicos en los estudiantes del SENAFRONT aportes que se verifican en la encuesta de docentes y estudiantes ubicadas en las graficas referentes a tema en mencion
- Sin embargo podemos concluir que existen areas y factores de mucha significacion lo cual son necesario para mejorar la calidad de atencion en la enseñanza aprendizaje en la institucion los cuales pasamos a detallar en un orden de importancia estrategias didacticas capacitacion docente consulta de texto por internet y didactica
- Con respecto a estrategias didacticas la encuesta señala que el 40% de los estudiantes encuestados lo consideran como requisito primordial del proceso de enseñanza aprendizaje
- En cuanto a la capacitacion docente el 40% considera como muy significativo para mejorar el proceso
- La consulta de texto por internet y actualizados permitiran un mejor rendimiento academico
- Los curso de metodologia y estrategias didacticas se consideran importantes en la capacitacion docente

- También podemos concluir que en el área de capacitación docente se debe incluir aspectos como motivación creatividad cumplimiento del plan estratégico tutoría trabajo en equipo y relaciones humanas
- De acuerdo con las preguntas abiertas los estudiantes como docentes destacan como prioridad Los procedimientos de sus aprendizajes tomar en cuenta la formación de otras academias Estructuras adecuadas modernas Proponer materias de actualización tomando en cuenta el nivel internacional

RECOMENDACIONES

Segun los resultados de la investigacion realizada

- Se plantea realizar alianzas estrategicas para dar inicio a un programa de capacitacion continua con Centros Educativos Superiores Universidades e Institutos a fin de solventar el deficit de capacitacion encontrado asi como lograr una capacitacion de calidad
- Se recomienda generar un mejor ambiente de trabajo que permita el desenvolvimiento profesional como su bienestar lo que posibilitara una mayor entrega en su labor diaria dando como resultado calidad educativa
- Se sugiere establecer estandares de calidad en el desempeño docente teniendo en cuenta que el profesor no solo es el protagonista del proceso educativo sino el eje de quien parte el nuevo profesional de la sociedad
- Establecer propuestas de capacitacion continua para los docentes del Centro de Enseñanza Superior Dr Justo Arosemena con miras a desarrollar un mejor rendimiento academico de los alumnos del Centro Educativo
- El perfil profesional del docente policial debe considerar el dominio de competencias especiales relacionadas a la funcion policial la enseñanza mediante el uso de las nuevas tecnologias debe promover la investigacion cientifica
- Se recomienda que los docentes sean capaces de mejorar su desempeño docente a traves de capacitaciones cursos de preparacion para que puedan realizar mejor su labor dentro del aula ya que ello resulta importante para optimizar la relacion docente alumno

- Uno de los procesos fundamentales para el trabajo docente es la planificaci3n de los cursos que realiza esto supone que el docente sea capaz de planificar sus clases elaborar su ruta de trabajo academico dentro del aula Esto es fundamental para el cumplimiento de metas de aprendizaje planteadas
- Se recomienda a los docentes desarrollar actividades de aprendizaje activo donde el alumno sea el propulsor de sus aprendizajes esto implica escenarios de aprendizaje funcionales de esta manera se podran dar los mejores aprendizajes significativos
- El dominio de la materia se debe evidenciar durante la clase el profesor no puede tener dudas sobre todo en el nivel universitario por lo cual se recomienda una mejor preparaci3n en la asignatura que trabaja

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ Francisco 2008 Saber Pedagógico y Formación Docente

http://mt.educarchile.cl/MT/Falvarez/2006/09/saber_pedagogico_y_formacion_d.html

EDWARDS RISOPATRON V (1998) *El Concepto de excelencia y calidad total de la educación* Santiago de Chile

FALS BORDA O 1985 Conocimiento y manejo de un centro superior Bogotá Siglo XXI Punta de Lanza

FALS BORDA O 1987 Investigación Participativa Montevideo Ediciones de la Banda Oriental pag 126

FRABRONI F (2002) *El libro de la Pedagogía y la Didáctica I - La Educación* Editorial Popular Madrid España

FREIRE Paulo Investigación y metodología del tema generador Torres Novoa Carlos *La praxis educativa de Paulo Freire* 139-140

GARCIA ORE C (2007) *Evaluación en el contexto de la educación actual* Editado por la editorial San Marcos Lima – Perú

HERNANDEZ SAMPIERI R Fernandez Collado C y Baptista Lucio P (2006) *Metodología de la investigación* Cuarta edición editado por McGraw – Hill Interamericana Editores S A DF México

STENHOUSE Lawrence 1991 *Investigación y desarrollo del currículo* Madrid Morata

Unidades de información coordinadas en red a nivel nacional bajo la dirección y responsabilidad de la ESAP

Escuela superior de enseñanza departamento de formacion y capacitacion facultad de investigaciones

LEYES

Ley No 8 (de 20 de agosto de 2008) Sobre reglamentacion del Senafront

INTERNET

[http //www profesionalizacion org mx/descargables/profesionalizacion/Modelo_profesionalizacion pdf](http://www.profesionalizacion.org.mx/descargables/profesionalizacion/Modelo_profesionalizacion.pdf)

[http //capacitacionalpersonal.blogspot.com/2011/02/porque es importante-la capacitacion.html](http://capacitacionalpersonal.blogspot.com/2011/02/porque-es-importante-la-capacitacion.html)

[http //la investigacion-cualitativa.blogspot.com/](http://la-investigacion-cualitativa.blogspot.com/)

Comprensiva y un Enfoque por Competencias

[http //www scielo cl/pdf/estped/v33n2/art08.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/estped/v33n2/art08.pdf)

SOLIS Castillo Julio Cesar (2012) Rendimiento Academico

[http //psicopedagogiaperu.blogspot.com/2009/03/el rendimiento academico_03.html](http://psicopedagogiaperu.blogspot.com/2009/03/el-rendimiento-academico_03.html)

REVISTA

ALVARO Recio Burtica (2001) El Docente Universitario Exitoso revista de la Escuela Colombiana de Ingenieria Editorial Escuela Colombiana

BUSTAMANTE Rojas Alvaro 2007 Educacion compromiso y formacion docente

[http //www rieoei org/opinion16 htm](http://www.rieoei.org/opinion16.htm)

DE LELLA Cayetano 1999 Perfil del docente y estrategias de formacion

[http //www oei es/cayetano htm](http://www.oei.es/cayetano.htm)

HERNANDEZ Ismael y Marcos Hernandez 2009 La importancia de la formacion docente ante los retos de la sociedad del conocimiento [http //www gestiopolis com/economia/reto de la docencia en la sociedad del conocimiento htm](http://www.gestiopolis.com/economia/reto_de_la_docencia_en_la_sociedad_del_conocimiento.htm) (Consultado 12/05/2011)

INGA Torres Mariela [http //www tec url edu gt/boletin/URL_03_BAS01 pdf](http://www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_03_BAS01.pdf) METODOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA INVESTIGACION 2010 (27 noviembre 2012)

NUÑEZ R Nemecio y Pedro Palacios 2006 La superacion docente continua [http //www rieoei org/deloslectores/771Nunez PDF](http://www.rieoei.org/deloslectores/771Nunez.PDF) (Consultado 25/05/2011)

ORTÚZAR Maria Soledad y Carolina Flores 2007 Aspectos de la formacion inicial docente y su influencia en el rendimiento academico de los alumnos [http //docs google com/viewer?a=v&q=cache 583YBs plvinculosconlasociedad](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:583YBsPlvInculosconlasociedad) (Consultado 23/05/2011)

SOLIS Castillo Julio Cesar 2009 Rendimiento Academico [http //psicopedagogiaperu blogspot com/2009/03/el rendimiento-academico_03 html](http://psicopedagogiaperu.blogspot.com/2009/03/el-rendimiento-academico_03.html) (Consultado 27/06/2011)

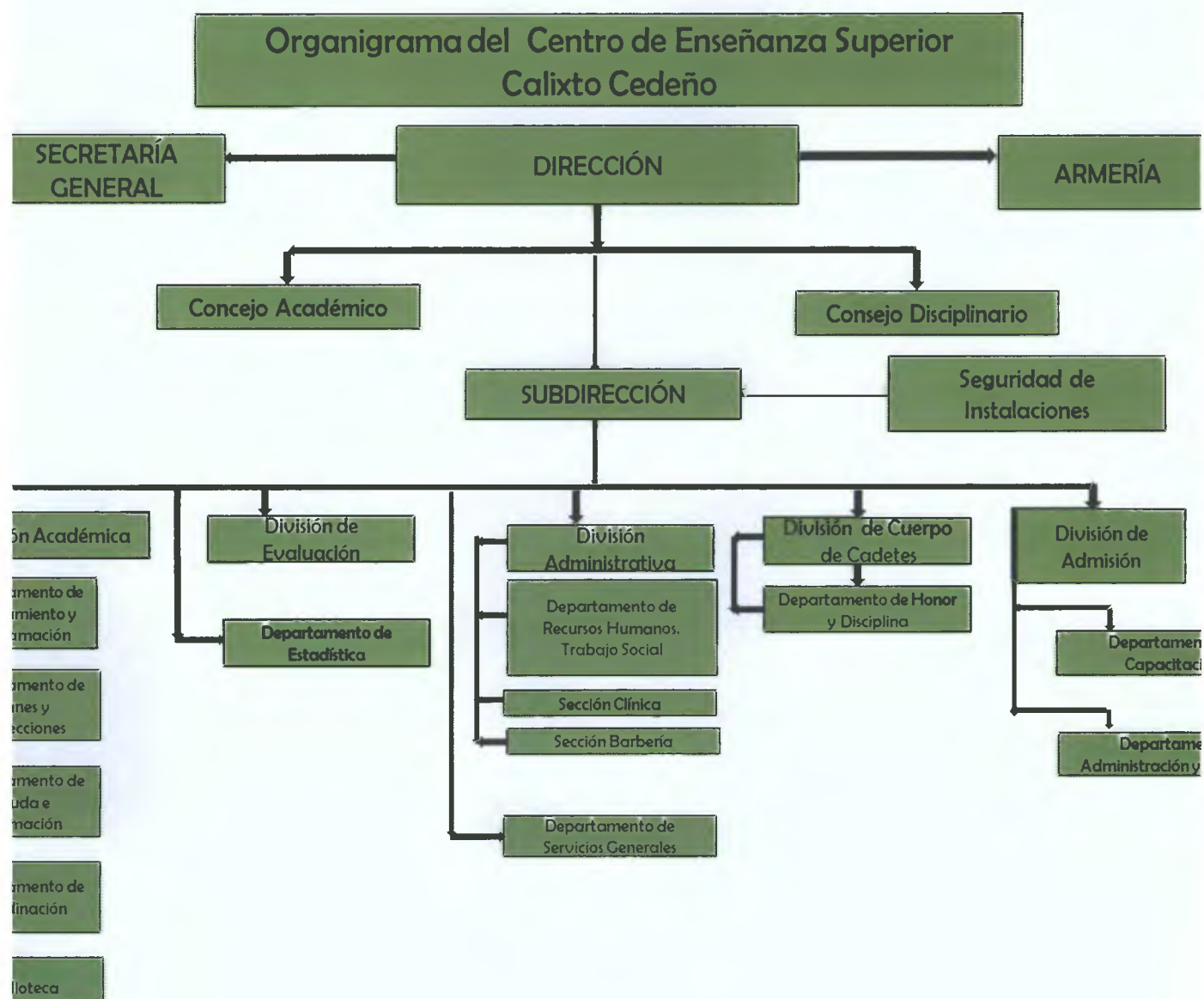
TORRES del Castillo Rosa Maria (2007) Nuevo Papel del docente ¿Que modelo de formacion y para que modelo educativo? [En red] Disponible [http //saberes wordpress com](http://saberes.wordpress.com) (Consultado 12/05/2011)

Zabalza Beraza M A (Mayo Agosto de 2013) Competencias docentes del profesorado universitario Revista de Docencia Universitaria XI(2)

ANEXOS

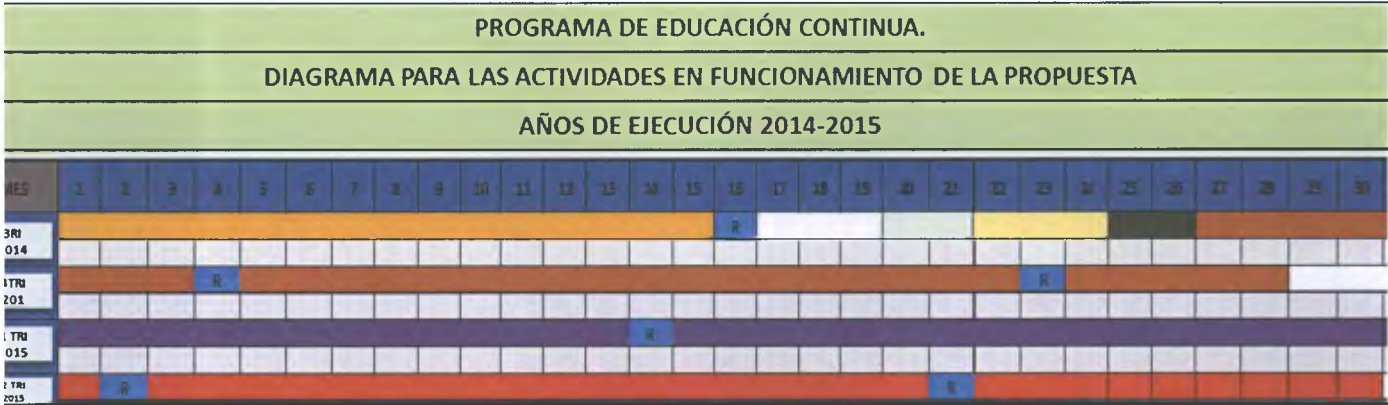
ORGANIGRAMA MODELO

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA



**CRONOGRAMA DE GESTION DE IMPLEMENTACION Y PRESUPUESTO DEL
PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUA**

CRONOGRAMA DE GESTIÓN DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA.



FASE 1

	PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RECOPIACIÓN DE DATOS
	GESTIÓN DE BASE DE DATOS
	CONCESIÓN DE UNA UNIDAD DE COORDINACIÓN DEL PROYECTO
	ELABORACIÓN DE LOS OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

FASE 2

	VISITAS DE CAMPO
	IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS A PERSONAS RELACIONADAS CON EL TEMA DEL PROYECTO
	ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA, CONFECCIÓN DE DOCUMENTOS, IMPRESIONES, EMPASTES, DISEÑO GRAFICO

FASE 3

	REVISIÓN DEL PROYECTO
	SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO					
FASES DEL PROYECTO	ASPECTO A	CANTIDAD	MONTO POR	TOTAL	FINANCIAMIENTO
	VALORAR	SEMANAS	UNIDAD (B/.)		
	Honorarios				
FASE 1	Proceso de Investigación	1	B/. 800.00	B/. 800.00	Propio
	Gestión de Base de Datos	1	B/. 500.00	B/. 500.00	Entidad
	Elaboración de objetivos y metodología de investigación a emplear	1	B/. 800.00	B/. 800.00	Entidad
	Viático				
FASE 1	Transporte a zonas vulnerables del país	3	B/. 100.00	B/. 300.00	Entidad
FASE 1	Alimentación	3	B/. 20.00	B/. 60.00	Entidad
	Equipo de cómputo para elaboración de la propuesta				
FASE 2	Laptop	1	B/. 899.99	B/. 899.99	Propio
FASE 2	Impresora	1	B/. 149.99	B/. 149.99	Entidad
FASE 2	Fotocopiadora, sumadora y fax	1	B/. 115.00	B/. 115.00	Entidad
FASE 2	Cámara fotográfica	1	B/. 150.00	B/. 150.00	Entidad
	Materiales de oficina para el documento de la Propuesta				
FASE 3	Papelería (Resma de hojas cortas)	1	B/. 38.00	B/. 38.00	Entidad
FASE 3	Cajas de lápices marca mongol, docena	2	B/. 8.99	B/. 17.98	Entidad
FASE 3	Saca puntas mecánico	2	B/. 17.00	B/. 34.00	Entidad
FASE 3	Empastado del Documento	1	B/. 60.00	B/. 60.00	Propio
FASE 3	Entrega de Propuesta para su ejecución (Copias del documento)	1	B/. 23.00	B/. 23.00	Propio
	TOTAL B/.			B/. 3,924.96	

ENCUESTA

INFORMACION esta encuesta va dirigida a los estudiantes que se matriculan regularmente y a docentes del Centro de Enseñanza Superior del Senafront

Se le agradece responder de manera cuidadosa y sincera. Las respuestas y opiniones serán tomadas como criterio válido para estructurar las ideas que permitirán llegar a una posición respecto a la Evaluación que se aplica en esa asignatura. La información será tratada de manera confidencial.

INSTRUCCIONES Lea cuidadosamente cada pregunta y encierre en un circulo la alternativa por usted escogida y encierre en un circulo la respuesta que mas se ajusta a su criterio

I PARTE ASPECTOS PERSONALES Y ACADEMICOS

- 1 Sexo a Femenino b Masculino

- ## 2 Lugar de trabajo

- a Servicio Nacional de fronteras

- b Cruz roja panameña**

- c Policia Nacional

- | | | |
|---|--------------------|-------|
| d | Ministerio Publico | Otras |
|---|--------------------|-------|

- Tiempo de servicio Edad Experiencia

- a 1 a 3 años a) de 18 a 22 años a Mucho

- b 4 a 6 años b) de 23 a 27 años b Poco

- c 7 a 9 años c) de 28 a 32 años c Muy poco

- | Edad | | Sexo | | Estatus matrimonial | | Estatus de salud | | Estatus de discapacidad | | Estatus de violencia | |
|---------------|-----------------|--------|-------|---------------------|-------|------------------|---------|-------------------------|---------------|----------------------|--------------|
| 10 años o mas | de 33 a 37 años | Hombre | Mujer | Casado | Viudo | Saludable | Enfermo | Discapacitado | Discapacitado | Violencia | No violencia |
| 10 años o mas | de 33 a 37 años | Hombre | Mujer | Casado | Viudo | Saludable | Enfermo | Discapacitado | Discapacitado | Violencia | No violencia |

- e Nada

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

1 Como es el nivel de aprendizaje adquirido por estudiantes egresado en el centro de enseñanza superior del Senafront

- a Muy bueno
- b Bueno
- c Regular
- d Deficiente
- e Muy deficiente

2 Que requiere el Docente para Mejorar su Trabajo

- a Estrategias Didacticas
- b Silabo por Competencias
- c Criterios para Medir Calidad Educativa
- d Calidad del Servicio Educativo
- e Materiales Didacticos

3 La Capacitacion Docente mejorara tu Rendimiento Academico

- a Siempre
- b Casi Siempre
- c A Veces
- d Casi Nunca
- e Nunca

4 Que otro Factor consideras que Mejora tu Rendimiento Academico

- a Consulta de Textos por Internet
- b Auto motivacion
- c Economico por Uso de Materiales
- d Tutoria

5 Cuales son las Causas por la cual el Trabajo Docente no contribuye a mejorar tu Rendimiento

- a Cuestiones Teoricas deficientes
- b Poca Claridad y falta de Didactica
- c No reconoce el esfuerzo del alumno
- d Da muchas Tareas para la casa
- e No tiene Metodos para Calificar trabajos dejados para la casa
- f No tiene claro como desarrollar el Curso

6 Que aspectos que no se han preguntado quiere agregar?

ENCUESTA PARA DOCENTES

1 Consideras que la capacitacion de los docentes mejora el rendimiento academico de los alumnos

- a Casi siempre
- b Algunas veces
- c Casi nunca
- d Nunca

2 Que cursos considera necesario para lograr mejorar el Trabajo Docente

- a Didactica
- b Metodologia y estrategia
- c Liderazgo
- d Informatica

3 En que areas considera que la Capacitacion mejora el trabajo docente

- a Participar y colaborar en Toma de decisiones
- b Mejora de habilidad Creatividad y talento de los alumnos
- c Mejorar conducta de cooperacion y trabajo en equipo del docente
- d Motivacion y actitud docente
- e Cumplimiento del Planeamiento Estrategico Institucional (PEI)
- f Tutoria

4 Lograda la Capacitacion Docente, el rendimiento de los alumnos debe ser

- a Excelente
- b Buena
- c Regular

5 Señale tres areas de Capacitacion para Mejorar el Trabajo Docente

- a Relaciones Humanas y Trabajo en Equipo
- b Clima Organizacional

- c Capital Humano e Intelectual
- d Proceso de la Calidad
- e Educativa
- f Evaluacion del Proceso
- g Enseñanza- Aprendizaje
- h Tutoria

6 Considere que problemas se han presentado en los equipos de trabajo que no contribuyen al mejor trabajo en aula

- a No contar con Objetivos claros en Capacitacion
- b Exceso de Autoridad y Supervision innecesaria
- c Desconocimiento de Valores y Politicas Institucionales
- d No existe claridad en condiciones laborales
- e No se reconoce el Trabajo docente

7 Indique si ha realizado algun curso de capacitacion en los ultimos 3 años, conforme a lo requerido en el siguiente cuadro

NOMBRE DEL CURSO	DURACIÓN	COSTO	PRATROCINADOR

8 Que aspectos que no se han preguntado quiere agregar ?